Przegląd Bezpieczeństwa Pracy

WYDAWNICTWO INSTYTUTU SPRAW SPOŁECZNYCH

WARSZAWA, WILCZA 1 • TELEFON REDAKCJI 960-42 • TELEFON ADMINISTRACJI 707-41

ROK II PAŹDZIERNIK — 1937 Nr 10

ANALIZA przyczyn wypadków wykazuje dowodnie, że dużej wagi czynnikiem podnoszącym stopień wypadkowości jest nadmierne zmęczenie pracownika. Czynnik ten, zmniejszając sprawność wykonywania pracy, osłabiając natężenie uwagi przyczynia się pośrednio do wytworzenia się „sytuacji wypadkowej".

Chcąc obniżyć wypadkowość w swoim przedsiębiorstwie, musimy planowo dążyć do zmniejszenia wpływu owej pośredniej przyczyny wypadków, jakim jest nadmierne zmęczenie pracownika.

Nie wchodząc w analizę szczegółową środków, mogących usunąć zbędne zmęczenie pracowników, na jeden z tych środków chcemy zwrócić uwagę czytelników. Środkiem tym jest racjonalnie zorganizowany odpoczynek, zagadnienie, któremu poświęcamy w niniejszym numerze „Przeglądu" kilka artykułów oraz krótszych notatek i do którego wypadnie nam jeszcze nieraz powrócić.

Jakkolwiek wydawać by się mogło, że sprawa takiego czy innego zużytkowania chwil wolnych od pracy jest wyłącznie sprawą prywatną pracowników, to jednak stwierdzić należy, że inicjatywa zarządu przedsiębiorstw, ożywionych duchem postępu, zdziałać może w tym zakresie wiele.

Odpowiedzmy sobie na kilka pytań:

Czy byłoby możliwe wprowadzenie w czasie pracy przerw, przenaczonych na krótki odpoczynek całego personelu? Czy po wprowadzeniu tych przerw periodycznych obserwujemy zmniejszenie zmęczenia pracowników przy tym samym poziomie wydajności pracy? Czy w czasie przerw w pracy, ewentualnie w czasie przerwy obiadowej, personel nasz ma warunki sprzyjające właściwemu wyzyskaniu tych chwil dla wypoczynku? Czy są stołki odpoczynkowe dla pracujących w pozycji stojącej lub w ruchu? Czy jadalnia nasza jest odpowiednio przygotowana? Czy nie byłoby wskazane urządzenie w pobliżu fabryki boiska gimnastycznego, zwłaszcza jeżeli zatrudniamy ludzi młodszych? Czy umożliwi to organizowanie ćwiczeń fizycznych w czasie przerw w pracy? Czy odległość, w jakiej zamieszkują pracownicy danej fabryki, nie jest nadmierna, przez co marnotrawione są na przejazd lub dojście do pracy godziny przeznaczone na wypoczynek? Czy nie należy sprawy tej zbadać i wszcząć akcję, umożliwiającą przeniesienie się personelu w pobliże fabryki (organizacja osiedla robotniczego) lub ewentualnie usprawnienie środków komunikacyjnych (rowery)?

Podobnie jak brak odpoczynku jest przyczyną zmniejszającą sprawność pracownika, czynnikiem tym może być źle zużytkowany czas wolny od pracy. Niejednokrotnie zwracano uwagę na wzrost wypadkowości w dniach poświątecznych. Akcję racjonalnego zorganizowania wczasów pracowniczych podjęto już dzisiaj na wielką skalę we wszystkich przodujących krajach. Sprawa ta była przedmiotem obrad Międzynarodowej Konferencji Pracy. Akcja ta wymaga współpracy Państwa i samorządu terytorialnego, nie może się jednak obejść bez współdziałania zarządów przedsiębiorstw i organizacyj pracowniczych.

Nadchodzi czas poważnego zajęcia się tą sprawą w Polsce.

Zadania wzorcowni osłon i zabezpieczeń przy Muzeum Techniki i Przemysłu w Warszawie

Inż. Andrzej Mazurkiewicz

Z wiosną rb. powstał przy Muzeum Techniki i Przemysłu w Warszawie oddział samorządny p. n.: „Wzorcownia Osłon i Poradnia Bezpieczeństwa Pracy". Do szybko rozwijającej się organizacji bezpieczeństwa pracy w Polsce przybywa ważne ogniwo, mające uzupełnić braki, odczuwane zarówno przez władze, jak i warsztaty przemysłowe. Fakt powołania do życia nowej komórki, właśnie w ramach Muzeum Techniki i Przemysłu należy powitać jako objaw nader zdrowy, albowiem instytucja ta o b. szerokim zakresie działania, zasłużyła sobie ze względu na swój dotychczasowy dorobek na powszechne uznanie, a w szczególności ze strony świata przemysłowego. Muzeum Techniki i Przemysłu daje gwarancję, że w jego ramach nowa komórka będzie się rozwijać najlepiej, przy stosunkowo małych kosztach zakładowych.

Z nazwą „muzeum" wiąże się zazwyczaj obraz czegoś zakończonego, a związanego z dawno przebrzmiałą przeszłością. Pojęcie takie może czasem jest i słuszne w stosunku do niektórych typów zbiorów, w żadnym jednak razie nie da się zastosować do zbiorów o charakterze technicznym. Takie muzea muszą odzwierciadlać nie tylko przeszłość i drogi, po których krążyła mysl ludzka, zanim doszła do rozwiązania danego zagadnienia — lecz celem ich jest przede wszystkim zobrazowanie współczesnego stanu zagadnień technicznych.

Jednym z ważnych działów tak pojętego technicznego muzealnictwa jest dział bezpieczeństwa i higieny warsztatu pracy. Nie wahałbym się powiedzieć, że jednym z najważniejszych. Nikt chyba już dziś nie wątpi, że ani rozwój techniki nie może być sztuką dla sztuki, ani maszyna nie może uczynić człowieka swym niewolnikiem. Przeciwnie, powinna ułatwić i uprzyjemnić życie całemu społeczeństwu, a człowiekowi pracującemu zapewnić znośne warunki pracy w jego warsztacie.

Nie zawsze jednak tak myślano. Niezwykły rozkwit techniki w ciągu XIX wieku, który przyczynił się do powstania nowoczesnego przemysłu, zaskoczył ludzkość tak dalece, że przez długi okres czasu kult dla maszyny zepchnął na dalszy plan rolę człowieka w produkcji — i wiele lat upłynęło, zanim stosunek ten, dzięki usiłowaniom ideowców, został odwrócony. Wynikiem tej akcji jest zjawisko, które dziś stwierdzamy coraz powszechniej, iż przedsiębiorca, nawet najściślej kalkulujący, zdaje sobie sprawę, że poprawa warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, leży bezpośrednio w interesie polepszenia samej produkcji.

Ta ewolucja pojęć znalazła dokładne odbicie w dziejach powstawania i rozwoju muzeów bezpieczeństwa i higieny pracy na zachodzie. Ojcem duchowym muzealnictwa i wystaw zabezpieczń jest Anglik, Twinning, który już od r. 1852 zabiegał nieustannie o założenie muzeum, poświęconego dobrobytowi klas pracujących. Placówka ta miała obrazować wszystkie czynniki, ułatwiające zarówno życie, jak i pracę robotnikowi, a więc, na przykład, wzorowe mieszkania, sposoby ochrony przed zimnem, pyłem i robactwem, higienę odżywiania robotnika, zapobieganie chorobom zawodowym i najczęściej zdarzającym się wypadkom przy pracy, a nawet ochronę przeciwpożarową zakładów przemysłowych.

Podziw ogarnia, gdy się rozważa uporczywą, przez długie lata zupełnie niedocenioną, a nawet lekceważoną, działalność Twinninga. Usiłowania jego wprowadzenia w czyn podjętych zamierzeń, łączą się z organizowaniem odbytych w latach 1855—57 międzynarodowych wystaw przemysłowych — w Paryżu, Brukselli i Wiedniu. Dopiero w roku 1867, przy sposobności światowej wystawy w Paryżu, na której Francuz, Le Play stworzył przy udziale około 600 wybitniejszych przedsiębiorstw świata dział poświęcony higienie społecznej, projekty Twinninga zostały choć w części zrealizowane, istnienie bowiem pokazu ograniczono jedynie do czasu trwania wystawy. Do roku tego odnieść również należy powstanie w alzackiej Miluzie, z inicjatywy przemysłowca Engela Dolfussa, pierwszej, dobrowolnej organizacji przemysłowców, poświęconej wyłącznie bezpieczeństwu pracy w zakładach przemysłowych. Pomysł ten miał więcej szczęścia i rychło rozpowszechnił się zapewne dlatego, że starał się postawić zagadnienie raczej od strony interesu przemysłowca. Natomiast szlachetna myśl Twinninga, która znakomicie uzupełniała ideę alzackiego przemysłowca, długo jeszcze musiała czekać na zrozumienie.

Atmosfera do jej rozwoju była niewątpliwie mało odpowiednia, ze względu na bierny opór, okazywany przez świat techniczny, całkowicie pochłonięty usiłowaniami w kierunku mechanizowania produkcji. Świat ten podejrzliwie i nieufnie patrzył na nową gałąź, wyrosłą z pnia technicznej wiedzy, powstałą mimo, a może nawet wbrew woli techniki. Gałąź tę uważano za dziczek kłopotliwy i niebezpieczny dla normalnego rozwoju przemysłu. Nie ulega wątpliwości, że stało się to jedną, jakkolwiek nie najważniejszą, z przyczyn odrębnego rozwoju muzeów bezpieczeństwa pracy od muzeów przemysłowych i technicznych.

Wkońcu jednak myśl Twinninga doczekała się realizacji dopiero w roku 1883, i to prawie jednocześnie — w Niemczech i w Szwajcarii. Przyczynił się do tego wzrost uświadomienia, zebrane doświadczenia oraz ustawodawcze posunięcia niektórych państw przemysłowych, mające na celu ochronę klas robotniczych przed skarłowaceniem (stwierdzanym przez komisje poborowe), niebezpiecznym dla siły obronnej państwa.

W roku więc 1883 urządzono w Berlinie wystawę, poświęconą higienie publicznej i codziennego życia. Przedstawiono na niej takie zagadnienia, jak ogrzewanie i przewietrzanie domów, zaopatrywanie miast w wodę i odprowadzanie ścieków, ochronę przed pyłem itd. Eksponaty rozszerzono jednocześnie na urządzenia higieniczne dla robotników. Po zamknięciu wystawy utworzono z odpowiednich eksponatów specjalny dział, który połączono z uniwersytetem berlińskim i który w 20 lat po tym (w roku 1903) stał się ośrodkiem Muzeum Ochrony Pracy w Charlottenburgu, obecnie jednego z największych na świecie. W tym samym czasie (w r. 1900) powstało z inicjatywy rządu bawarskiego krajowe muzeum pracy w Monachium, a następnie kilka innych, jak np. Muzeum Nauk Społecznych w Berlinie, Muzeum Higieny w Dreźnie.

W Szwajcarii doszło do utworzenia pierwszego muzeum bezpieczeństwa i higieny pracy na nieco innej drodze; mianowicie eksponaty z tego zakresu, zebrane przez federalną inspekcję przemysłową, zgromadzono, uporządkowano i złożono w roku 1883 w muzeum przemysłowym w Winterthur. W 10 lat po tym przeniesiono ją do Zurychu, gdzie do dziś dnia Muzeum istnieje, złączone z tamtejszą szkołą politechniczną. Szwajcaria posiada ponadto Muzeum ochrony pracy w Lozannie, powstałe jako fundacja gminy i Zakładu ubezpieczeń od wypadków w Lucernie.

We Francji Stowarzyszenie przemysłowców do walki z wypadkami przy pracy w Paryżu założyło w roku 1905 muzeum bezpieczeństwa, połączone z uczelnią techniczną, p. n.: „Conservatoire des Arts et Métiers", będące obecnie w stadium reorganizacji. Ponadto we Francji wojna światowa przyczyniła się w r. 1915 do stworzenia specjalnego instytutu badawczego w Bellevue pod Paryżem. Instytut ten, jakkolwiek w zasadzie poświęcony jest nieco innym zadaniom, część swych wysiłków koncentruje na zagadnieniach bezpieczeństwa i higieny pracy.

Śladem wyżej wymienionych państw poszła w roku 1893 Holandia, tworząc jedną z najpoważniejszych tego rodzaju instytucyj „Veiligheidsmuseum" w Amsterdamie, gdzie po raz pierwszy na świecie pokazano zabezpieczone eksponaty maszyn, wprawionych w ruch. W roku 1914 powstało w Anglii „Home Office Industrial Museum", Włochy w roku 1912 utworzyły Muzeum bezpieczeństwa pracy w Mediolanie ze zbiorów stowarzyszenia przemysłowców, oddanego wyłącznie walce z wypadkami przy pracy. W 10 lat po tym (1922) zorganizowano Instytut higieny w Rzymie. Nawet mniejsze i mniej zasobne państwa, jak Luksemburg, Szwecja i Finlandia, nie pozostały w tyle, tworząc odpowiednie muzea jeszcze w latach 1904 do 1911.

Nie są to bynajmniej drobne obiekty; nawet mniejsze z pośród nich, jak naprzykład bawarskie lub fińskie, zajmują od 1 200 do 1 500 metrów kw. powierzchni w kilku kondygnacjach. Nawet muzeum w Lozannie, według pojęć zachodnich małe, prowincjonalne, zajmuje aż kilkanaście sal i ubikacyj w jednym skrzydle dużego piętrowego gmachu. Koszt założenia muzeów niemieckich wynosił kilka milionów marek, do rozwoju muzeum amsterdamskiego potrzebna była nawet pomoc fundacji Carnegiego. Budżety roczne tych instytucyj przekraczają setki tysięcy.

Zależnie od zasobności danego muzeum, cele jego i zadania są szersze lub węższe, realizowane więcej lub mniej intensywnie; jednakowoż na ogół można powiedzieć, że zakres działania przeważnej części muzeów jest następujący:

1 pokaz zabezpieczeń maszyn wprawionych w ruch oraz ochron osobistych pracującego, przeznaczony zarówno dla bezpośrednio zainteresowanych, jak i szerokiej publiczności,
2 urządzanie specjalnych pokazów oraz uczestnictwo w wystawach zagranicznych,
3 udzielanie informacyj z zakresu techniki i organizacji bezpieczeństwa pracy,
4 urządzanie wykładów i kursów z zakresu bezpieczeństwa pracy,
5 zbieranie publikacyj, udostępnienie ich zainteresowanym i publikowanie odpowiednich wydawnictw,
6 prowadzenie badań z zakresu bezpieczeństwa pracy i konstruowanie odpowiednich urządzeń.

* * *

Polska na tym polu niczego nie zdziałała skutkiem braku bytu politycznego. Dopiero przed kilku laty w Muzeum Techniki i Przemysłu w Warszawie powstała jedna sala, mająca wyłącznie na celu zwrócenie uwagi szerokiego ogółu na zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy, przedstawiając je w syntetycznym skrócie. Oczywiście założenia tego pokazu były zupełnie odrębne, skutkiem czego dział ten w żadnym razie nie mógł spełnić zadań, jakie nakreślają sobie specjalne muzea bezpieczeństwa pracy w Europie.

Jakież wnioski wynikają dla Polski z dziejów rozwoju muzeów bezpieczeństwa i higieny pracy zagranicą?

Jeżeli chodzi o współpracę muzeów bezpieczeństwa pracy z muzeami technicznymi i z przemysłem, należy zwrócić uwagę, że podwaliny muzeów bezpieczeństwa i higieny pracy stworzyli często wyszydzani, a wytrwali pionierzy na czele garści dalej patrzących przemysłowców-humanitarystów, oraz urzędników oddanych zawodowo sprawom bezpieczeństwa i higieny pracy. Nieuzasadnione uprzedzenia szerokich sfer przemysłowych zostały jednak z czasem przełamane, co w praktyce spowodowało tendencję do łączenia się muzeów bezpieczeństwa z muzeami przemysłowymi, przedstawiającymi odrębne dotychczas gałęzie techniki.

Drugą, bardziej istotną, przyczyną odrębności muzeów bezpieczeństwa pracy są specjalne zadania, jakie im życie narzuca. Muzea te, obok roli ściśle pokazowej, dydaktycznej i prac badawczych — muszą niejednokrotnie wykonywać zadania poradnicze, kwalifikacyjne, normatywne, a nawet wręcz roboty montażowe w zakresie zabezpieczeń na obszarze poszczególnych fabryk i warsztatów. Ponieważ w całym świecie cywilizowanym nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy spełniają władze państwowe lub specjalnie uprawnione instytucje publiczne, działające na zasadzie pewnych ustaw — muzea, jako organ wykonywujący powyższe zadania, musiał być w pewnej mierze uzależniony od tych władz i instytucyj. Muzea mogły i powinny w swych pracach występować poza wymagania przepisane ustawodawstwem ochrony pracy, ale w żadnym razie nie mogły pozostawać w sprzeczności z władzami państwowymi, które reprezentują całość zagadnienia bezpieczeństwa pracy i są za nie odpowiedzialne.

Nie zawsze i nie wszędzie była możliwa taka ścisła współpraca instytucyj społecznych, jakimi są z reguły muzea przemysłowe — z władzami i organami publiczno-prawnymi. Nic też dziwnego, że władze chciały mieć swe własne organa w zakresie techniki bezpieczeństwa pracy, uniezależnione od jakichkolwiek postronnych wpływów (Szwajcaria, Niemcy, Anglia), lub też wyznaczyły na dyrektora muzeum swego urzędnika (Holandia, Szwecja).

Wynika stąd dla Polski konieczność ścisłej, lecz w żadnym razie niebiurokratycznej współpracy z władzami i instytucjami, nadzorującymi bezpieczeństwo pracy w państwie. Jednocześnie działowi temu powinna być pozostawiona możność ścisłej współpracy z przemysłem na podstawie całkowitego samorządu.

Rozważając dalej wnioski, wynikające z dziejów rozwoju interesującego nas zagadnienia na Zachodzie,

nie wolno w żadnym razie zapominać, że pojawienie się muzeów bezpieczeństwa pracy poprzedziła tam o lat kilkadziesiąt wytężona działalność nie tylko licznych i wybitnych przedstawicieli władz, oraz instytucyj publiczno-prawnych i prywatnych, które nadzorowały bezpieczeństwo pracy, ale przede wszystkim wybitna działalność przemysłu w zakresie urządzeń zabezpieczających i higienicznych. Nic dziwnego, że przemysły jak np. niemiecki lub holenderski, wytwarzające masowo różnego rodzaju osłony chciały je zgromadzić razem i pokazać. Dzięki temu muzea powstawały jako naturalny wynik działalności przemysłu w zakresie, który w Polsce jest bardzo mało znany. Nie mniej jednak u nas pewna wytwórczość na tym polu istnieje, choć rozproszona i mało reklamowana. Należałoby zatem zaapelować do naszych przemysłowców, aby zechcieli we własnym interesie przesyłać zarówno katalogi, jak i eksponaty swych wytworów do wzorcowni.

Stąd też zadanie Wzorcowni w Polsce musi być odwrotne: nie może to być jedynie instytucja ograniczająca się do biernej rejestracji i pokazu naszych nielicznych eksponatów, lecz przeciwnie, jeżeli ma spełnić swe zadanie, musi wziąć na swe barki ciężar czynnej inicjatywy do wytwarzania odpowiednich ochron w kraju.

W każdej dziedzinie pracy ludzkiej, a więc i w dziale wytwarzania zabezpieczeń, nie trudno rozróżnić wartościową produkcję od partactwa: obok osłon odpowiadających celowi, wykonanych z solidnych materiałów i ze znajomością rzeczy, istnieją wytwory, wprawdzie tańsze, lecz jedynie pozornie dające osłonę. Jeżeli można ostatecznie cierpieć partactwo w dziedzinie wytwórczości przedmiotów codziennego użytku, to tego rodzaju tolerancja w stosunku do niektórych osłon, mogłaby być wręcz zbrodnicza. Jakąż wartość na przykład mają dla spawacza elektrycznego „okulary ochronne" z kolorowych szkiełek, które nie zatrzymują najbardziej niebezpiecznych, a niewidzialnych promieni łuku elektrycznego? Wprowadzają go jedynie w błąd, okłamują, narażając na utratę wzroku. Lepiej w takim razie, aby ich wcale nie używano. Żadna instytucja oddana bezpieczeństwu pracy takiego partactwa tolerować nie może. Stąd wynika dla wzorcowni konieczność ustalania „znaku jakości" przynajmniej dla pewnych osłon, nad czym kontrolę przeprowadzałaby ta organizacja pod nadzorem publicznym.

W zakresie wytwarzania ochron dla pracowników oraz osłon do maszyn zarówno Europa, jak i Stany Zjednoczone mają sporo grzechów na sumieniu z powodu trudności, które nie wszędzie i nie zawsze należycie są rozwiązywane. Mianowicie twórca zabezpieczenia i jego użytkownik, są przeważnie osobami różnymi, odległymi od siebie zarówno w czasie, jak przestrzeni. Rzadko kiedy konstruktor dostosuje zabezpieczenie we wszystkich szczegółach do warunków produkcji i jednocześnie do wygody pracującego. Skutkiem tego czasem osłona rzeczywiście przeszkadza w pracy i zarówno przemysłowiec, jak i robotnik odrzuca ją. Ponieważ w całym cywilizowanym świecie obowiązek stosowania ochron wynika z przepisów prawa, wytwarza się często stan rzeczy, będący publiczną tajemnicą, że osłon używa się tylko dla pozoru. Długoletnie obserwacje i szereg konkretnych zabezpieczeń, wytwarzanych przez szwajcarski Zakład Ubezpieczeń od Wypadków w Lucernie wykazały, że błąd tkwi nie w nakazie ustawy, lecz w wykonaniu zabezpieczenia. Musi ono być opracowane do najdrobniejszych szczegółów w stałym, bezpośrednim kontakcie z jego użytkownikiem, którego następnie nauczy się należytego obchodzenia się z ochroną.

Wynika stąd, że poza dostarczeniem osłon — celowych i wygodnych w pracy, wzorcownia musi być przygotowana do zmontowania ich przez specjalistę, do czego nie każdy zakład przemysłowy jest przystosowany.

Rekapitulując dotychczasowe rozważania, należy stwierdzić, że do zadań wymienionych poprzednio, które nakreślają sobie muzea gwoli należytego spełnienia swych zadań, muszą one działalnością swą objąć jednocześnie:

1 rozszerzenie produkcji osłon w kraju,

2 kontrolę jakości pewnych wytworów w zakresie osłon zabezpieczających,

3 montowanie niektórych zabezpieczeń na maszynach,

4 nauczanie przemysłowca i robotnika należytego obchodzenia się z nimi.

Zważywszy długoletnie zaniedbanie w tej dziedzinie i niezmierną wszechstronność zagadnienia — zadania te w Polsce trudno będzie zrealizować.

Na zachodzie Europy istnieją setki poważnych i uznanych powszechnie firm przemysłowych, wytwarzających osłony. W Stanach Zjednoczonych np. istnieje kilkanaście wielkich przedsiębiorstw, wyspecjalizowanych jedynie w wytwarzaniu okularów ochronnych, i większość tych przedsiębiorstw stoi na wysokim poziomie technicznym. Mogą one na żądanie przemysłowca dostarczyć od razu odpowiednie środki i przeprowadzić montaż danego zabezpieczenia. Przemysłowiec może zwrócić się do dobrze zorganizowanych instytucyj informacyjnych, które mu wskażą odpowiedni adres, jeśli zaś sprawa jest szczególnie zawiła, przemysłowiec ma do pomocy nie tylko setki fachowców bezpieczeństwa pracy w każdej gałęzi przemysłu, lub znawców poszczególnych urządzeń technicznych, lecz także specjalne stacje doświadczalne i muzea o długoletnich tradycjach, instytucje rozporządzające pierwszorzędnymi siłami technicznymi i wyposażone w doskonałą aparaturę. Tymczasem u nas przemysł wytwarzający osłony znajduje się dopiero w zaczątku, fachowców z dziedziny bezpieczeństwa pracy jest nie wielu, a instytucyj badawczych, poza stacją doświadczalną dla górnictwa w Mikołowie na Śląsku, w ogóle nie ma.

Trudność tkwi również w tym, że zagadnienie bezpieczeństwa pracy dotyczy wszystkich działów zatrudnienia, począwszy od hut i wielkiego przemysłu metalowego, a kończąc na drobnych zakładach spożywczych i chałupnictwie. Zagadnienia te dotyczą zarówno pras do metali, jak pił tarczowych, autoklawów przemysłowych, młockarń i sieczkarń. Aby poradnictwo było skuteczne, doradca musi znać urządzenie równie dobrze, jak jego konstruktor i użytkownik, a ponadto uwzględniać wszystkie czynniki bezpieczeństwa pracy. Poradnictwo musi być obiektywne, oparte na wskazaniach technicznej wiedzy i praktyki, bez dodatków

stronniczości i zbytecznego reklamiarstwa. Często zagadnienia bezpieczeństwa pracy łączą się z problemami techniczno-organizacyjnymi, w których niejednokrotnie tkwi główne źródło wypadków przy pracy. Zazębiają się one tak dalece o metody produkcji, że nie można wpływać na ich zmianę bez opinii fachowego, a możliwie bezstronnego organu, jakim są organizacje techniczne.

Widać to odrazu, że wykonanie tych wszystkich obowiązków przechodzi siły i możliwości jednej instytucji, choć by najlepiej zorganizowanej. Ponieważ cały przemysł jest tymi sprawami zainteresowany, do współpracy muszą być wciągnięte wszystkie sekcje bezpieczeństwa pracy, powstające przy organizacjach branżowych. Ale to nie wystarczy. Chodzi o zainteresowanie elementu fachowego, zapewniającego niezbędny obiektywizm przy opracowaniu zabezpieczeń. Takim warunkom odpowiadają zakłady naukowe wyższych uczelni technicznych, pracownicy techniczni władz i instytucyj, wykonujących swe zadania na zlecenie Państwa (Stow. Dozoru Kotłów), biura techniczno-powiernicze (Veritas), Komitet inżynierów doradców i inżynierów rzeczoznawców (KIDIR), organizacje techniczne, jak Stow. Inżynierów Mechaników Polskich, Stow. Elektryków, Hutników, Techników, Inżynierów-Chemików itd., które w swym programie umieściły zagadnienie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Z dotychczasowych rozważań wynika, że *na polską wzorcownię spadają szersze obowiązki przy znacznie mniejszych środkach, aniżeli te, którymi rozporządzają muzea bezpieczeństwa pracy na Zachodzie*. To też rozwiązanie tego zagadnienia, wyglądającego beznadziejnie, wymagało zupełnie odrębnej koncepcji. Zdecydowano się odrazu na odrzucenie problemów, które już są rozwiązywane przez inne instytucje, jak np. sprawa bezpieczeństwa w górnictwie, nad którymi pracuje już poprzednio wymieniona kopalnia doświadczalna „Barbara" w Mikołowie na Śląsku. Nie uwzględniono potrzeb niektórych przemysłów mniej niebezpiecznych, a zrejonowanych w ośrodkach odległych od Warszawy, jak np. włókiennictwo. Pominięto również sprawę zabezpieczeń maszyn specjalnych, rzadko używanych, a nie przedstawiających szczególnego niebezpieczeństwa.

Ewolucja pojęć w zakresie bezp. pracy — o czym była mowa na wstępie — uprawniła do związania Wzorcowni bezp. pracy z Muzeum Techniki i Przemysłu w Warszawie. Wzajemne korzyści wynikające z symbiozy takiej współpracy są niewątpliwe.

Można więc przewidzieć, że zarówno bogate muzea bezpieczeństwa pracy na Zachodzie jak i Polska Wzorcownia nie zdobędą się na przedstawienie w oryginałach, a nawet w modelach większości niebezpiecznych maszyn i urządzeń przemysłowych. Zadanie takie łatwiej zrealizować, z chwilą gdy istnieje możność wyzyskania bogatego zbioru eksponatów technicznych, zebranych w Muzem Techniki i Przemysłu.

Klientelę Wzorcowni stanowić powinny osoby szczególnie zainteresowane w zagadnieniu bezpieczeństwa pracy, a więc państwowi urzędnicy techniczni, nadzorujący stan tego zagadnienia, inżynierowie bezpieczeństwa pracy, przemysłowcy, wytwórcy zabezpieczeń itd. Wzorcownia bowiem nie jest przeznaczona do zwiedzania przez szeroką publiczność, szkoły powszechne itd. Dlatego nie może odegrać roli, polegającej na rozpowszechnianiu na wielką skalę zagadnienia technicznego bezpieczeństwa pracy. To zadanie muszą przejąć poszczególne oddziały, reprezentowane w Muzeum, a uwzględniające to zagadnienie, które we wszystkich dziedzinach techniki i przemysłu powinno być uwzględnione. Dzięki takiej symbiozie zyskuje również Muzeum Techniki i Przemysłu nie tylko przez powiększenie swych rozmiarów, lecz i przez zainteresowanie nowych rzesz zwiedzających.

Podstawą naszej wzorcowni jest warsztat, należycie pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy urządzony, typu najczęściej spotykanego w Polsce. W warsztacie będą zainstalowane należycie zabezpieczone, a niebezpieczne maszyny przemysłu drzewnego, oraz kilka ogólnie używanych maszyn do obróbki metali. *Z warsztatem ściśle się wiąże mała stacja badawcza do lakierowania natryskowego i inne urządzenia pomocnicze.*

Dzięki temu we Wzorcowni będzie można rozróżnić następujące działy:

1 dział maszyn do obróbki drewna,
2 niektóre maszyny do obróbki metali,
3 urządzenia pomocnicze w przemyśle (podnoszenie i opuszczanie ciężarów, bezpieczne opróżnianie beczek itp.),
4 zabezpieczenie mechanicznego przenoszenia siły,
5 lakierowanie natryskowe metali i drewna,
6 zabezpieczenie powszechnie używanych urządzeń elektrycznych oraz racjonalne oświetlenie maszyn,
7 ochronne ubrania robocze,
8 ochrona wzroku i organów oddechowych,
9 urządzenia higieniczne warsztatu pracy.

Z tego nie wynika, aby zaniedbano inne działy, mające duże znaczenie dla Polski, jak np. maszyny rolnicze lub pewne urządzenia młynarskie. Stanowią one jednak działy odrębne, nie wiążące się bezpośrednio z urządzeniami typowego warsztatu.

* * *

Pod względem organizacyjnym Wzorcownia stanowi autonomiczną jednostkę przy Muzeum Techniki i Przemysłu, i jest finansowana przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych i przemysłu. Na jej czele stoi rada zarządzająca, w której odpowiedni głos mają zapewniony władze i instytucje poświęcone bezpieczeństwu pracy. W skład rady wchodzą: pp. nacz. W. Bruner (Min. Opieki Społecznej), inż. T. Domaniewski (Zakł. Ubezp. Społecznych), inż. K. Jackowski (dyr. Muzeum Techniki i Przemysłu), dyr. K. Korniłowicz (Inst. Spraw Społecznych), inż. Wł. Kulczycki (Zakł. Ubezp. Społecznych), inż. A. Mazurkiewicz (vice-dyrektor Muzeum i Kier. Wzorcowni), dyr. P. Moroz (Zakł. Ubezp. Społecznych), inż. S. Śliwiński (Rada i Zarząd Muzeum Techniki i Przemysłu), nacz. J. Zagrodzki (Min. Opieki Społecznej), dyr. inż. A. Zalewski (Rada i Zarząd Muzeum Techniki i Przemysłu).

Powyższy skład Rady zapewnia harmonijną współpracę pomiędzy wieloma czynnikami państwowymi i społecznymi, które są zainteresowane w zagadnieniu bezpieczeństwa pracy.

Kierownictwo wzorcowni powierzono autorowi artykułu, będącemu zarazem vice-dyrektorem Muzeum Techniki i Przemysłu; z nim ma współpracować kilka komisyj fachowych, odpowiadających najważniejszym z wymienionych działów Wzorcowni.

Komisje fachowe ograniczają się do opracowywania stosunkowo wąskich i specjalnych tematów. Ośrodkiem każdej z nich jest referent, znawca danego zagadnienia, stale lub częściowo zatrudniony we Wzorcowni. W skład Komisji powinni z czasem wejść znawcy danych spraw z obszaru całej Polski.

Inne sprawy organizacyjne, dotyczące Wzorcowni wyjaśni

WYCIĄG Z REGULAMINU WZORCOWNI URZĄDZEŃ OCHRONNYCH I PORADNI BEZPIECZEŃSTWA PRACY

§ 1. Zgodnie z § 4 punkt b Statutu Muzeum Techniki i Przemysłu (zatwierdzonego przez Komisariat Rządu dnia 7 lipca 1936 r.) i na mocy umowy, zawartej przez Zarząd Muzeum z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych w dniu 2 marca 1937 r., organizuje się przy Muzeum Techniki i Przemysłu instytucję p. n. „Wzorcownia Urządzeń Ochronnych i Poradnia Bezpieczeństwa Pracy" nazywaną w dalszych §§ w skróceniu „Wzorcownia".

§ 2. Wzorcownia stanowi autonomiczną instytucję w ramach Muzeum, posiadającą własne władze oraz odrębny budżet i program, uchwalony przez Radę Zarządzającą Wzorcowni w porozumieniu z Muzeum.

§ 3. Do zadań Wzorcowni należy :

a) szerzenie wiedzy i umiejętności w zakresie bezpieczeństwa pracy przez skoncentrowanie w ramach Muzeum wszelkich nowoczesnych urządzeń, zabezpieczających od wypadków w zatrudnieniu i chroniących życie i zdrowie pracownika;

b) inicjowanie i podejmowanie we własnym zakresie prac badawczo-konstrukcyjnych, dotyczących urządzeń ochronnych i zapobiegawczych;

c) dydaktyczne zobrazowanie rozwoju i stanu obecnego bezpieczeństwa pracy w Polsce i krajach obcych;

d) opracowywanie specjalnych zagadnień z dziedziny bezpieczeństwa pracy;

e) dokształcanie pracowników i młodzieży w zakresie stosowania urządzeń ochronnych i zapobiegawczych w różnych gałęziach wytwórczości;

f) inicjowanie wytwórczości krajowej w zakresie zabezpieczeń mechanicznych i ochrony indywidualnej.

§ 4. Do spełnienia zadań wskazanych w § 3, Wzorcownia:

a) gromadzi i utrzymuje zbiory zabezpieczeń mechanicznych, przy czym zabezpieczenia, wymagające specjalnego wyszkolenia w ich obsłudze gromadzone będą jako pełne zespoły wraz z maszynami, natomiast inne zabezpieczenia gromadzone są przy modelach odnośnej maszyny lub przy właściwym elemencie maszyny;

b) gromadzi wzory zabezpieczeń indywidualnych pracowników (ubrania, maski, okulary i t. d.);

c) prowadzi archiwum planów konstrukcyjnych wszelkich zabezpieczeń;

d) organizuje pokazy i wystawy zabezpieczeń i urządzeń ochronnych w Warszawie i w innych ośrodkach przemysłowych;

e) organizuje kursy i odczyty w zakresie umiejętności stosowania urządzeń ochronnych i bezpiecznych metod pracy w różnych gałęziach wytwórczości i współdziała przy organizowaniu podobnych kursów i odczytów przez inne instytucje i organizacje;

f) ogłasza konkursy i udziela stypendiów i subwencyj na prace badawczo-konstrukcyjne w zakresie urządzeń ochronnych i bezpiecznych metod pracy;

g) inicjuje i opiniuje projekty badań naukowych, dotyczących szczególnych zagadnień bezpieczeństwa pracy;

h) przeprowadza próby wartości pomysłów i projektów poszczególnych zabezpieczeń oraz próby przystosowania niektórych zabezpieczeń w warunkach specjalnych;

i) prowadzi własne warsztaty i pracownie, oraz montaż specjalnych zabezpieczeń w terenie;

k) prowadzi ewidencję bardziej interesujących urządzeń i zabezpieczeń działających w poszczególnych fabrykach i warsztatach pracy;

l) opracowuje instrukcje techniczne z zakresu własnych i zleconych badań.

§ 5. Fundusze Wzorcowni powstają:

a) ze specjalnych subwencyj Zakładu Ubezpieczeń Społecznych;

b) z zasiłków instytucyj państwowych, organizacyj i placówek przemysłowych;

c) z opłat i dochodów, uzyskiwanych z urządzeń i świadczeń Wzorcowni.

Wzorcownia dołoży starań do uzyskania jak najdalej idącej samowystarczalności, względnie do zainteresowania poszczególnych gałęzi wytwórczości w pokrywaniu kosztów działalności Wzorcowni.

§ 6. Jako część składowa Muzeum Techniki i Przemysłu, Wzorcownia podlega władzom Muzeum, przewidzianym w § 16 Statutu Muzeum. Ze względu na zastrzeżony niniejszym regulaminem autonomicznym charakterem Wzorcowni — Wzorcownia posiada ponadto własne Władze, a mianowicie:

1) Radę Zarządzającą Wzorcowni, 2) Kierownika Wzorcowni, 3) w zakresie opiniodawczym Komisję Fachową Wzorcowni.

Rada Zarządzająca wybiera ze swego grona co rok Prezydium w składzie Przewodniczącego, jego Zastępcy, ponadto do Prezydium wchodzą z urzędu Dyrektor Muzeum i Kierownik Wzorcowni.

§ 9. Komisję Fachową Wzorcowni stanowią zaproszeni przez Radę Zarządzającą na wniosek Kierownika Wzorcowni przedstawiciele instytucyj, organizacyj i placówek — pracujących w dziedzinie bezpieczeństwa pracy oraz osoby pracujące w tej dziedzinie.

Na posiedzenie Komisji Fachowej zapraszani są ponadto członkowie Rady Zarządzającej Wzorcowni.

§ 10. Komisja Fachowa Wzorcowni powołana jest do wydawania opinii mających na celu utrzymanie pracy Wzorcowni na właściwym poziomie.

Szczegółowy zakres czynności Komisji Fachowej ustali osobny regulamin, uchwalony przez Radę Zarządzającą Wzorcowni. Przewodniczącym Komisji Fachowej jest z urzędu Przewodniczący Rady Zarządzającej, a zastępcą jego Kierownik Wzorcowni.

§ 11. Kierownik Wzorcowni jest organem wykonawczym i inicjującym Wzorcowni i kieruje wszystkimi jej pracami, jest odpowiedzialny przed Radą Zarządzającą Wzorcowni oraz przed statutowymi Władzami Muzeum za należyte wykonywanie zadań Wzorcowni, przestrzeganie Statutu Muzeum i regulaminów Wzorcowni, wykonywanie uchwał Rady Zarządzającej Wzorcowni i statutowych Władz Muzeum, jak również za należyte wykonywanie budżetu.

Kierownik Wzorcowni jest zwierzchnikiem personelu Wzorcowni oraz przyjmuje i zwalnia osoby, należące do tego personelu według wytycznych ustalonych przez Radę Zarządzającą.

Kierownik Wzorcowni referuje wszystkie sprawy na posiedzeniach Rady Zarządzającej Wzorcowni i przedstawia Radzie projekt budżetu, programu prac i sprawozdania rocznego.

Kierownikiem Wzorcowni winien być inżynier, posiadający pełną znajomość zagadnień bezpieczeństwa pracy.

Szczegółowy zakres prac i obowiązków Kierownika normuje specjalny regulamin, uchwalony przez Radę Zarządzającą Wzorcowni.

§ 12. Rachunkowość Wzorcowni prowadzona jest w ramach buchalterii Muzeum na osobnych kontach i podlega łącznie z całą rachunkowością Muzeum sprawdzaniu przez Komisję Rewizyjną Muzeum. Na posiedzeniach Komisji Rewizyjnej Muzeum, dotyczących spraw Wzorcowni, bierze udział z urzędu delegat Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Na marginesie sprawy wczasów*

W. Ivánka

Od chwili, gdy rozważania w dziedzinie bezpieczeństwa pracy przeszły od maszyny do człowieka i zaczęto zajmować się nie tylko konserwacją maszyn, ale i higieną robotnika, powstało od razu bardzo wiele nowych spraw. Jedną z nich jest organizowanie wolnego czasu pracownika. Problem wczasów robotniczych stał się modny i, powiedzmy otwarcie, drażliwy.

Drażliwość ta ma wiele przyczyn i musimy sobie z tego zdać sprawę, gdy przystępujemy do rozważania, lub do praktycznego realizowania akcji wczasów. Już odrazu takie pojęcia, jak „akcja wczasów" i „organizowanie wczasów" kryją w sobie pierwszą drażliwość. Najlepiej wyraził ją dowcip paryski po utworzeniu podsekretariatu stanu do spraw wczasów: „Myśleliśmy — mówili paryżanie — że przynajmniej nasze wczasy były tym okresem, kiedy wolno nam robić to, co nam się podoba. Teraz już podsekretariat stanu będzie nam dyktował sposób spędzania czasu wolnego".

Ta pierwsza sprawa jest niezmiernie ważna, gdyż napewno w niejednym środowisku czyjeś wysiłki w kierunku organizowania wczasów spotkają się właśnie z oporem tej treści. Bowiem sposób spędzenia wczasów nie może być nikomu przemocą narzucany. Każdy musi mieć prawo do swobodnego rozporządzania wolnym czasem. Wydaje mi się to tezą nienaruszalną, choćby nawet praktyka w niektórych państwach szła po linii spędzania wczasów pod dyktando.

A jednak przyjęcie pierwszej tezy nie upoważnia nas bynajmniej do zaniechania sprawy organizowania wczasów. Przeciwnie, mimo że czas wolny jest dla każdego świętym tabu, uważamy, że spędzenie go w pewien sposób będzie dobry, a w inny — napewno szkodliwy. Chodzi o to, żeby nie narzucając niczego przemocą z góry, nakłonić jednak pracownika, aby zaniechał np. spędzania wczasów w szynku, a zwrócił swoje zainteresowania do uprawiania ogródka działkowego.

Jak to zrobić? Nie pomoże tu żadne zachęcanie i moralizowanie — przynoszące tylko szkodę akcji — trzeba dążyć innymi drogami do stworzenia w środowisku pracowników potrzeb, które skierowałyby ich na drogę racjonalnego spożytkowania wczasów. Najpewniejszą drogą będzie wciągnięcie do współpracy samych zainteresowanych. Wczasy robotników muszą być organizowane, jeżeli już nie przez nich samych, to w każdym razie przy ich współudziale. I to jest druga teza zasadnicza. Oczywistą jest rzeczą, że do współorganizowania wciąga się jednostki uświadomione, bezpośrednio zainteresowane akcją lub rozumiejące jej doniosłość. I tak np. amatorzy widowisk sportowych będą zrębem robotniczego kółka sportowego, amatorzy śpiewu pomogą zorganizować chór itd. Dobre zorganizowanie wczasów pracowników wymaga jednak znacznego nakładu wysiłków i sporych inwestycyj. Żadne wysiłki organizacyjne nie pomogą, jeżeli robotnik nie będzie miał do swego rozporządzenia terenów sportowych, ogrodów działkowych, czytelni, bibliotek, świetlic, warsztatów pracy amatorskiej itd. Związki pracownicze nie są tak bogate, aby mogły zapewnić stworzenie tych wszystkich instytucyj. Tu muszą im przyjść z pomocą inne czynniki, a więc przemysł i samorząd terytorialny.

Na całym świecie przemysł daje bardzo wiele dla podniesienia poziomu kulturalnego pracownika. Taka np. fabryka czekolady w Bournville w Anglii wyzyskuje swoje urządzenia społeczne i organizację wczasów jako środek reklamy. Codziennie autokary jednego z biur podróży przywożą do Bournville tłumy turystów, którzy zwiedziwszy naprawdę piękne inwestycje i spożywszy podwieczorek na tarasie fabrycznym, stają się od tej pory fanatycznymi zwolennikami wyrobów czekoladowych z Bournville. Muszę stwierdzić, że akcja społeczna właścicieli Bournville nie była podjęta dla reklamy. Założyciel fabryki, kwakier, pojmował pracę nad podniesieniem społecznym i kulturalnym robotnika, jako obowiązek przemysłowca, że zaś w kilkadziesiąt lat później akcja ta okazała się dobrym środkiem reklamowym, to już inna sprawa. Społeczeństwo angielskie chętnie popiera wyroby tych fabryk, o których wie, że czynią wysiłki w kierunku jak najlepszego zorganizowania wczasów swoim pracowników.

Tu niestety ujawnia się jeszcze jedna drażliwość: organizacja wczasów staje się dla pewnych ludzi, grup, czy państw narzędziem reklamy lub propagandy — a cel istotny wczasów zostaje odsuwany na plan dalszy. Samej akcji szkodzi to niewątpliwie. Wczasy organizowane nie dla istotnego pożytku pracowników, a dla propagandy nie zaspokoją w sposób dostateczny potrzeb pracowników. Podciągając wszystkich pod jeden strychulec w masowej robocie, nie uwzględnią warunków indywidualnych jednostek lub grup.

Są jednak na szczęście kraje, są środowiska, gdzie do sprawy wczasów podchodzi się w sposób istotny, gdzie wczasy są organizowane po to, aby dały robotnikowi zdrowy wypoczynek, a przez rozrywkę czy amatorskie zajęcia — odnowę fizyczną i psychiczną. Do tych korzyści niewątpliwych, a już nie drażliwych jeszcze powrócimy.

* Przez wyraz „wczasy" rozumiemy nie tylko wywczasy doroczne, ale i wolny czas po pracy.

Obozy wypoczynkowe dla młodzieży pracującej w Austrii

J. Miedzińska

Zarówno czynniki oficjalne, jak i znaczna część społeczeństwa dobrze już dziś orientują się, w jak ciężkich przeważnie warunkach pracuje młodzież w fabrykach i warsztatach rzemieślniczych i na jak wielki nieraz wysiłek fizyczny zdobywać się musi w ciągu szeregu lat pracy. Często nie tyle sam rodzaj pracy, ile złe warunki higieniczne w warsztatach odbijają się ujemnie na zdrowiu zatrudnionej młodzieży. Badania lekarskie, organizowane systematycznie od szeregu lat przez ubezpieczalnie społeczne i inspekcje pracy, wykazują, że stan zdrowia młodzieży jest bardzo niezadowalający, że młodzież często jest niedorozwinięta fizycznie (wykazuje to zresztą najlepiej pobór rekruta) i niedożywiona. Na zdrowie jej wpływają również złe na ogół warunki mieszkaniowe: duszne, ciasne, przepełnione izby. W podobnym stanie rzeczy łatwo zrozumieć, jak wielkie znaczenie dla poprawy zdrowia i sił młodzieży ma dobrze zorganizowany, parotygodniowy wypoczynek na świeżym powietrzu, zdala od miast, w zdrowym otoczeniu. Równie ważne są względy wychowawcze i społeczne.

Sprawa konieczności zorganizowania dla młodzieży pracującej wypoczynku uzyskuje powoli zrozumienie w naszym społeczeństwie. Istnieją już u nas próby akcji obozowej, jak np. obozy organizowane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych i Ubezpieczalnie Społeczne, obozy Państwowego Urzędu W. F. i P. W. (obydwie akcje prowadzone przy współpracy inspekcji pracy) lub obozy organizowane przez niektóre instytucje społeczne. Są to wszakże dopiero drobne próby, jest to zaczątek akcji, nie mającej narazie ściśle ustalonego planu, kierunku i zasad organizacyjnych. Każda z instytucyj, przystępujących do organizowania obozów działa na własną rękę — dla pewnych kół młodzieży, które ją z tych, czy innych względów interesują, dla różnych celów i na całkowicie różnych zasadach organizacyjnych, zarówno co do metod wychowawczych, trybu życia obozowego, jak i podstaw finansowych akcji, opłat itd.

Stan taki jest oczywiście zupełnie zrozumiały, ponieważ akcja cała jest u nas dopiero w zaczątku, jak zresztą i całe zagadnienie wczasów robotniczych. Tym ciekawsze musi być dla nas doświadczenie zdobyte już w tej dziedzinie przez inne państwa, zwłaszcza te, które akcję obozów dla młodzieży prowadzą już od szeregu lat, z jak najlepszymi rezultatami. Na pierwszym miejscu wymienić tu należy Austrię, z jej wieloletnim dorobkiem: „Akcją opieki nad młodzieżą pracującą" (Lehrlingsfürsorger Aktion), w której scentralizowano całą organizację racjonalnego odpoczynku młodzieży.

Początek akcji tej datuje się od r. 1918. Genezą jej była chęć pomocy i ochrony zdrowia młodzieży pracującej, wyniszczonej warunkami pracy podczas wojny. „Nędza — czytamy w jednym ze sprawozdań — zmusiła liczne zastępy młodzieży do podejmowania pracy w charakterze młodocianych robotników w fabrykach amunicji i ciężkim przemyśle. Wobec zniesienia zakazu pracy nocnej młodocianych, pracowano w ciągu długiego dnia roboczego, zastępując pełnowartościową siłę roboczą walczących na froncie. Skutkiem tak ciężkiej pracy w okresie, gdy młody organizm dopiero powinien się rozwijać, wzrosła oczywiście śmiertelność i rozwinęła się ogromnie gruźlica. Długotrwała wojna zniszczyła zdrowie młodzieży i aby się przeciwstawić tym smutnym zjawiskom należało działać natychmiast". Działanie to przejawiło się przede wszystkim w organizowaniu dla młodzieży obozów wypoczynkowych („Erholungsheime").



Akcja opieki nad młodzieżą w Austrii wynikła z powszechnego zrozumienia, że „młodzież stanowi drogocenne dobro państwowe i że musi być popierana i ochraniana". „Największe nawet wydatki na młodzież, czytamy w sprawozdaniu Państwowego Urzędu Zdrowia, opłacają się, nie tylko ze względu na utrzymanie jej przy życiu, ale również z uwagi na podniesienie zdolności wytwórczej przyszłych czynnych zawodowo dorosłych pracowników.

W r. 1918 powstały pierwsze domy wypoczynkowe dla młodzieży pracującej: w Ober-Hollabrunn, założony przez Komisję Opieki nad uczniami Rady szkół dokształcających i w Märisch-Trübau, zorganizowany przez Związek Kas Chorych wespół z Urzę-

dem Zdrowia. Już w lipcu i sierpniu tegoż roku pojechało 200 młodocianych do pierwszego obozu i 400 do drugiego. W ten sposób powstały podwaliny pięknie w następnych latach rozwiniętej organizacji. Dzięki ofiarnej pracy pierwszych kierowników akcji, rozpoczętej bez żadnych podstaw finansowych, rozwijała się ona tak szybko i nabrała takiego znaczenia, że wkrótce utworzono specjalne biuro „Akcji opieki nad młodzieżą pracującą" przy Ministerstwie Administracji Społecznej (Bundesministerium für Soziale Verwaltung).

Na zasadzie statutu, przyjętego w sierpniu 1921 r. „Akcja Opieki nad Młodzieżą pracującą" („Lehrlingsfürsorge-Aktion") otrzymała osobowość prawną i stała się oficjalną organizacją, powołaną do prowadzenia opieki. Na czele tej organizacji stanęło Kuratorium, w skład którego weszli przedstawiciele urzędów i instytucyj państwowych, jak: Min. Administracji Społecznej, Min. Handu i Komunikacji, Związków Kas Chorych Wiednia i poszczególnych krajów związkowych, Gminy Wiednia, Inspekcji Pracy, Rady szkół dokształcających, Izb gospodarczych, organizacyj społecznych, jak: Związek socjalistycznej młodzieży pracującej [1], Państwowy Związek katolicko-niemieckiej młodzieży Austrii, Sekcja uczniowska związku wolnych organizacyj zawodowych (socjalistycznych [1]), chrześcijańskich związków młodzieży itd.

Z pośród przedstawicieli różnych organizacyj, wchodzących w skład Kuratorium wydzielono Wydział Wykonawczy, składający się z 12-u członków z ministrem Opieki Społecznej jako przewodniczącym.

Do domów (obozów) wypoczynkowych przyjmowana jest przede wszystkim młodzież fizycznie słaba, o niedostatecznej wadze, niedożywiona, mająca złe warunki materialne w domu, rekonwalescenci (ale nie osoby chore).

Główną instytucją propagandy obozów wśród młodzieży są szkoły dokształcające. Werbunek i kierowanie do domów wypoczynkowych załatwia szereg instytucyj: Kasy Chorych w poszczególnych miejscowościach — dla swoich młodocianych członków; młodzież, która wyszła ze szkół powszechnych (Schulentlassene), a nie rozpoczęła jeszcze pracy jest kierowana na obozy przez biura poradnictwa zawodowego przy urzędach pośrednictwa pracy, a tam gdzie ich niema, przez lokalne rady opieki społecznej, młodzież bezrobotna, która otrzymuje zasiłki, kierowana jest przez punkty kontrolne urzędów bezrobocia, bezrobotni nie pobierający zasiłków zwracają się bezpośrednio do Kuratorium,



Dom wypoczynkowy dla dziewcząt w zamku Atzenbrugg



Ośrodek wypoczynkowy w Grödig

członkowie różnych organizacyj dostają się przez te organizacje.

Środki na prowadzenie akcji wpłacają zainteresowane instytucje. Według sprawozdania z r. 1936 uczestniczyły tu: Kasy Chorych (229.483 sh), urzędy bezrobocia (5.105 sh), gminy i urzędy opieki (7.694 sh), Izba Pracy (5.097 sh), akcja wczasów dziecięcych Frontu Narodowego (Vaterländnisches Front (53.346 sh).

Koszt pobytu wynosi 3.50 sh dziennie (jest to koszt całkowity, a więc jedzenie, utrzymanie budynków, służby, personelu kierowniczego itd.). Kasa Chorych opłaca za każdego ubezpieczonego skierowanego przez kasę 2.70 — 3 sh, a uczestnik obozu 30 — 60 groszy. Nieubezpieczeni opłacają całkowite koszty, ale w przypadkach, zasługujących na uwzględnienie, udzielane są zniżki.

Domów wypoczynkowych dla młodzieży pracującej jest w Austrii 6 (po 3 dla chłopców i dla dziewcząt), czynnych w ciągu całego roku, z łączną liczbą 1580 miejsc jednocześnie.

Domy te są doskonale zorganizowane, bardzo ładnie pomieszczone, wśród dużych ogrodów, w miejscowościach podgórskich (w Grödig koło Salzburga), lub w innych, zdrowych okolicach.

Młodzież przebywa w domach wypoczynkowych od 2-ch do 4-ch tygodni; w r. 1936 na ogólną liczbę 8769 uczestników obozów — 2830 osób przebywało 2 tygodnie, 437 — 3 tygodnie, reszta do 4-ch tyg., w tym niektóre osoby do 7-iu i nawet 8-iu tyg. Jak wynika ze sprawozdań, nie ma żadnych trudności w uzyskiwaniu od pracodawców urlopów dla młodocianych pracowników. Już w r. 1930 pisano: „Mądry pracodawca dokładnie zdaje sobie sprawę, że dając młodocianemu robotnikowi, uczniowi lub uczenicy możność odpoczynku, zwiększa tym samym ich chęć do pracy i siły życiowe".

Od początku akcji do r. 1936 włącznie przeszło przez domy wypoczynkowe 142.466 młodocianych, a liczba dni pobytu wynosiła 3.663.866.

Ciekawą stroną organizacji austriackiej jest system wychowawczy i tryb życia obozowego. Główne zasady wychowawcze według drukowanych sprawozdań przedstawiają się w sposób następujący. „Uczestnik domu wypoczynkowego nie powinien mieć uczucia, że nad nim stoi jakiś nadzór ochronny, ale pełna miłości opieka! Powinien czuć się w domu dobrze. Porządek w domu jest oparty na demokratycznych podstawach. Młodociany może wypowiadać swobodnie swoje myśli

[1] Przytoczony powyżej skład Kuratorium jest aktualny dla początku akcji. Obecnie oczywiście, wskutek zmian politycznych i rozwiązania organizacyj socjalistycznych zarówno politycznych, jak i zawodowych, nie biorą one oficjalnie udziału w tej akcji.

i poglądy, które powinny być zbadane i ewentualnie zużytkowane. W domach niema uprzywilejowanych, wszyscy są sobie równi. Kto nie godzi się z zarządzeniami, wynikającymi z warunków współżycia, stawia się sam poza nawias koła swoich kolegów. Między wychowankami a personelem domu stoją porządkowi, wybrani swobodnie przez samych wychowanków. Tym samym więc wychowanek jest przede wszystkim odpowiedzialny przed sobą i przed swoimi kolegami za wszystkie swoje czyny. W organizacji tej leży wielki czynnik wychowawczy, gdyż młodocianemu przyznaje się w równej mierze prawa i obowiązki".

Przy doborze personelu wychowawczego w domach wypoczynkowych zwraca się uwagę na to, żeby byli to ludzie, którzy już uprzednio czynnie pracowali w dziale opieki nad młodzieżą, a więc byli dobrze obeznani z jej potrzebami, troskami i bolączkami. Większość personelu rekrutuje się z pośród byłych wychowanków obozów, ludzi młodych, rozumiejących młodzież.

Program i tryb życia w domach wypoczynkowych traktowany jest pod kątem widzenia zarówno fizycznego, jak i duchowego odpoczynku. „Spędzenie kilku tygodni w radości, wśród zabaw i śpiewu, swobodny, nieprzymuszony ruch w słońcu i wodzie stanowi dla rozwoju zdrowia młodocianych czynnik niezmiernie ważny". Pobyt w domu wypoczynkowym ma również na celu zahartować młodocianych fizycznie. „Ponieważ warunki pracy zawodowej, powszechna dziś mechanizacja i racjonalizacja zmuszają najczęściej do pracy jednostronnej i wyrabiają jednostronny rozwój mięśni, szkodliwy dla normalnego rozwoju fizycznego organizmu, konieczne jest prowadzenie zajęć sportowych, któreby przywróciły młodocianym równowagę fizyczną". Musi to wszakże być ruch sportowy „rozsądny". W imię tej zasady oraz dążenia do odpoczynku fizycznego, rozkład zajęć w ciągu dnia, jednakowy we wszystkich domach wypoczynkowych, nie jest forsowny: godz. 7 wstanie, słanie łóżek, wietrzenie pokojów sypialnych, dokładne umycie się; g. 8 — śniadanie; g. 8.30 — 10 gimnastyka, po tym w razie pogody — zajęcia w ogrodzie lub na placu, albo spacer, przy złej pogodzie — wspólne gry w pokojach dziennych, czytanie, rysowanie, malowanie itd.; g. 10 — drugie śniadanie; g. 10.30 leżenie (na powietrzu), odwiedziny lekarskie, ewentualnie gry ruchowe; g. 12 — obiad; g. 13 — obowiązkowe leżenie (na powietrzu ewentualnie w pokojach); g. 16 — podwieczorek; g. 16.30 — w razie pogody — wspólny spacer do lasu, zabawy na wolnym powietrzu, przy złej pogodzie — pogadanki lub głośne czytanie, czytanie indywidualne, śpiewy chóralne; g. 19 — kolacja, po tym ogród lub pokój dzienny; g. 20.30 — czyszczenie ubrania i butów, mycie się; g. 21 — cisza nocna.

Jak widać z tego programu, uczestnicy obozów nie są obciążeni żadną pracą, jak sprzątanie pokojów, pranie, pomoc w gospodarstwie, kuchni (również i dziewczęta są wolne od tych zajęć).

W programie zajęć obozowych, uderza zupełny brak systematycznego cyklu wykładów, czy pogadanek w sensie tzw. programu wychowania obywatelskiego. W zakresie oddziaływania wychowawczego na młodzież stosuje się zupełnie inne metody.

„Niestety podczas krótkiego okresu pobytu młodzieży nie możmy rozwiązywać wielkich zagadnień pedagogicznych. Musimy być zadowoleni, jeśli nauczymy młodzież, która, żyje w bardzo złych warunkach i w większości wypadków nie posiada np. własnego łóżka, własnych naczyń i nakrycia stołowego, jak należy utrzymywać łóżko w porządku i jak się zachowywać w sali jadalnej. Spełniamy również wielką pedagogiczną pracę przez to, że młodzież tę uczymy form towarzyskich i zasad dobrego wychowania. Jest nieraz bardzo ciężko nauczyć zrozumienia np. konieczności kłaniania się wszystkim miejscowym mieszkańcom, wstawania na powitanie gości, utrzymywania miejsc jedzenia w czystości, nie rzucania papierków itd. Do wszystkiego tego młodzież musi się przyzwyczaić, na tym polega robota wychowawcza".

Głównym więc zadaniem pedagogicznym, jakie postawili sobie organizatorzy jest robota o typie i nastawieniu wybitnie kulturalnym: ogólne wychowanie, a nie nauczanie czegoś, czy wpajanie takich, czy innych poglądów.

Ponadto zaś, aby zapewnić młodzieży pełny wypoczynek i spokój, z domów wypoczynkowych usunięto wszelkie zagadnienia polityczne, wskutek czego razem mogą w nich przebywać młodociani o różnej orientacji ideowej.

Zasadę apolityczności udało się w praktyce przeprowadzić całkowicie, na dowód czego może służyć fakt, że przewrót w r. 1933 i nowe rządy, które wprowadziły gruntowną zmianę systemu politycznego w Austrii, nie tylko nie zastosowały żadnych zmian w organizacji obozów wypoczynkowych, ale pozostawiły kierownictwo całej organizacji w rękach tych samych osób (mimo, że oficjalna akcja społeczna pozostawała w rękach socjalistów).

Ciągłość pracy w tym zakresie przed i po przewrocie podkreślają sprawozdania. Oto więc czytamy w sprawozdaniu z r. 1934: „Od początku swej pracy — w lecie 1918 r. „Akcja opieki nad młodzieżą pracującą" wykazała w wypełnianiu swych zadań jak najdalej idącą bezstronność, zapewniając wszystkim wychowankom miłość i troskliwość; tej podstawy nigdy nie porzuciła i dzięki temu zdobyła sobie zaufanie wszystkich czynników oficjalnych". To, że „Akcja opieki nad młodzieżą pracującą" po zajściach lutowych w dalszym ciągu mogła się rozwijać i że podtrzymały ją te same instytucje, przede wszystkim Kasy Chorych, zawdzięcza się faktowi, że dzieło opieki nad młodzieżą powstało w latach powojennych i zbudowane było na współpracy wszystkich zainteresowanych korporacyj.

„Akcja ta była oparta na całkowitej bezpartyjności i dlatego nigdy nie było żadnych nieporozumień między wychowankami; wszelka polityka była usunięta z domów wypoczynkowych i pobyt w nich służył tylko dla wypoczynku i wzmocnienia".

Widzimy więc, że zarówno ze względu na osiągane co rocznie w ciągu tylu lat wyniki, jak i z uwagi na jednolitość i niezmienność zasad — „Akcja opieki nad młodzieżą pracującą" zdała całkowicie egzamin życiowy i może służyć za przykład innym państwom.

Najwyższy już czas, abyśmy wyszli z chaosu prób organizacyjnych i spróbowali ustalić jednolite zasady i kierownictwo, tak niezmiernie ważnej u nas akcji obozów wypoczynkowych dla młodzieży.

Wobec ogromu zagadnienia, wobec setek tysięcy młodocianych, którzy wypoczynku potrzebują, wobec konieczności zmobilizowania w tym celu znacznych środków, jedynie planowy i skoordynowany wysiłek wszystkich zainteresowanych czynników może dać właściwe rezultaty.

Obozy wypoczynkowe organizowane przez Ubezpieczalnie Społeczne

E. Waśniewska

Sfery robotnicze, poza zorganizowanymi zawodowo grupami, przez wiele lat okazywały u nas w Polsce dość mierne zainteresowanie sprawą urlopów i organizacją wczasów. Sprawa wczasów, poruszana kilkakrotnie na rozmaitych kongresach, nie dała również wielkich rezultatów. Wszystko rozbijało się o bierność samych pracowników, nie mających ani tradycyj wypoczynkowych, ani nie umiejących zorganizować swych urlopów i właściwie ich wykorzystać.

Organizacja ogrodów działkowych mogłaby stanowić dla robotników namiastkę spędzenia urlopu możliwie korzystnie. Ale należałoby ją potraktować masowo i pokryć cały kraj siecią ogródków, co w naszych warunkach nie jest łatwe do urzeczywistnienia. Spędzenie urlopu na działce, obsianej zwykle warzywami, leżącej przeważnie niedaleko od miejsca pracy robotnika, często w okolicy nie przedstawiającej większej atrakcji, ani warunków zdrowotnych — nie miałoby wszakże poważniejszego znaczenia ani dla odpoczynku, ani dla zdrowia robotnika.

Rozwiązanie sprawy organizacji wczasów robotniczych na płaszczyźnie ubezpieczeń społecznych nadało jej właściwy kierunek, robotnik bowiem przy swych minimalnych zazwyczaj zarobkach nie może odłożyć pieniędzy na wyjazd i przyjemne spędzenie przysługujących mu 2 tygodni urlopu, natomiast Ubezpieczalnia, rozporządzając pieniędzmi ubezpieczonych i pracodawców może mu w tym dopomóc.

Jedną z Ubezpieczalni Społecznych, które najdawniej prowadzą obozy wypoczynkowe dla robotników, jest Ubezpieczalnia w Sosnowcu. W sferze robotniczej początkowo nie miano do tej akcji zaufania, zapisy szły słabo, a jednak już w pierwszym okresie wakacyjnym przewinęło się przez obozy około 400 osób. Stopniowo akcja zaczęła rozszerzać się na inne Ubezpieczalnie oraz na inne instytucje społeczne. Po trzech latach widzimy obecnie w Polsce sieć obozów wypoczynkowych dla robotników i pracowników umysłowych prowadzonych przez Ubezpieczalnie samodzielnie bądź też w porozumieniu lub wespół z innymi organizacjami i instytucjami społecznymi.

W ostatnim sezonie zimowym rozpoczęto prowadzenie obozów wypoczynkowych w okolicach podgórskich, na terenach narciarskich, a w lecie roku bieżącego zorganizowano obozy na naszym nadmorskim wybrzeżu i w Szwajcarii Kaszubskiej.

Obozy nadmorskie Ubezpieczalni Społecznych dla pracowników i pracownic fizycznych dorosłych i oddzielne — dla dzieci ubezpieczonych, cieszyły się liczną frekwencją i powodzeniem.

Na obozie Ubezpieczalni Sosnowieckiej w Witominie pod Gdynią w czasie od 24 czerwca do 20 sierpnia, przebywało ponad 800 osób. Są to ubezpieczeni, którzy, opłacając zł 20 za 2-tygodniowy pobyt, otrzymują wzamian przejazd kolejowy w obie strony (normalny przejazd wynosi 27 zł) oraz całkowite utrzymanie i mieszkanie. Ubezpieczalnia Poznańska prowadziła w Borze koło Jastarni dwie kolonie wypoczynkowe dla dzieci ubezpieczonych, ponosząc w całości koszty podróży, utrzymania i mieszkania i dając opiekę instruktorską i wychowawczą. Inne ubezpieczalnie weszły w porozumienie z różnymi instytucjami społecznymi, jak Związek Strzelecki, Robotniczy Instytut Oświaty i Kultury im. Stefana Żeromskiego, Polska Y.M.C.A. i in., które również prowadzą obozy, powierzając im swych ubezpieczonych za opłatą ok. zł 2,50 dziennie.

W lecie r. b. całe nasze wybrzeże morskie i Szwajcarja Kaszubska pokryte były siecią tych obozów. Zbiorowe wycieczki do Gdyni i Gdańska, na Hel, do Pucka i Karwi, urządzane za minimalną opłatą, pozwoliły uczestnikom zwiedzić nasze wybrzeże.

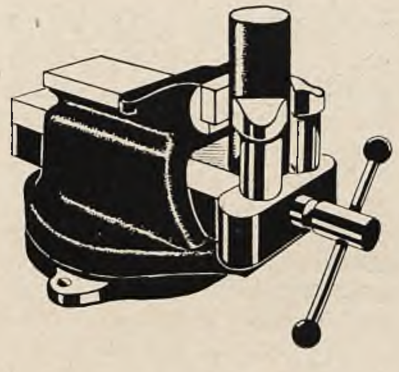
Wyjeżdżając na obozy, uczestnicy zabierali ze sobą poduszkę, koc, prześcieradło oraz kostium kąpielowy. Legitymacja ubezpieczeniowa wystarczyła przy zgłaszaniu kandydatury na wyjazd.

Do poparcia akcji obozowej przyczynił się również Związek Zawodowy Pracowników Instytucyj Ubezpieczeń Społecznych, organizując w roku zeszłym kolonię wypoczynkową dla pracowników i ich rodzin w Olczy pod Zakopanem, a w roku bieżącym — w Rytrze pod Nowym Sączem.

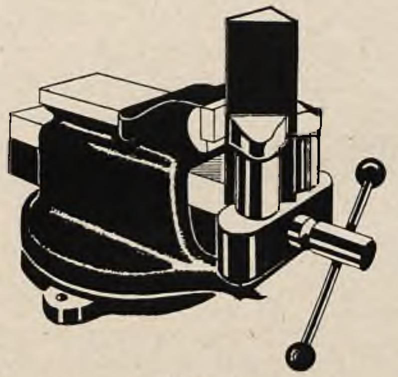
Życie obozowe nad morzem, zwłaszcza przy pięknej tegorocznej pogodzie, było pasmem beztroski i radości. Obozy mieściły się bądź w lasach nadmorskich, bądź nad samym morzem w namiotach, barakach lub nowoczesnych budynkach szkolnych. Odżywianie było smaczne i obfite (4 posiłki dziennie). Uczestnicy obozów otrzymywali nawet pomarańcze, szczodrze udzielane przez kierownictwo portu w Gdyni, z niewykupionych transportów. Dzień obozowy rozpoczynał się o 7 rano, a kończył o 9 wiecz.

Kierownicy i kierowniczki obozów, ożywieni duchem społecznym, potrafią wytworzyć nastrój, który po kilku dniach wspólnego bytowania nabiera charakteru prawie rodzinnego. Ci spracowani robotnicy, którzy przeważnie nie zaznali w życiu prawdziwego wypoczynku, cieszą się jak dzieci, udając się na wycieczkę, z humorem odbywają codzienną gimnastykę na plaży, kąpią się wesoło i z zapałem uczą się pływać.

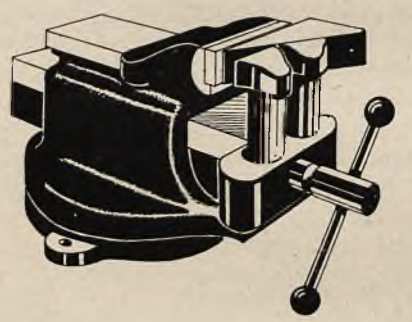
Obozy wypoczynkowe to jedna z najbardziej celowych form realizacji wczasów robotniczych. Obrana droga jest niewątpliwie drogą właściwą, należy kroczyć nią w dalszym ciągu.



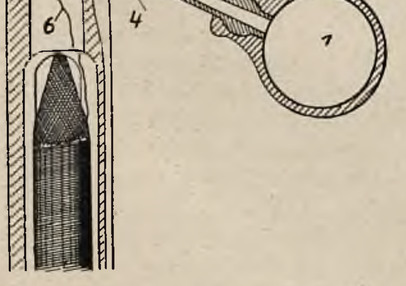
Rys. 1



Rys. 2



Rys. 3



Rys. 4

Imadło do przedmiotów o krzywych lub asymetrycznych powierzchniach

Na rys. 1, 2 i 3 przedstawiono imadło wykonane w ten sposób, że szczęka nieruchoma ma większe wymiary i jest podobna do szczęki zwykłego imadła, podczas gdy szczęka ruchoma jest zastąpiona przez dwa kształtowniki, osadzone luźno na mocnych osiach pionowych, dzięki czemu odpowiednio mogą ustawić się same względem zaciskanego przedmiotu. Jak widzimy, przedmiot ma 3 punkty oporu, a dzięki temu, przy odpowiednio mocnym dociśnięciu śruby — jest nader mocno schwycony i nie może wyśliznąć się przy obróbce.

Pop. Mech. Nr. 5. 1937

Przyrząd do usuwania kurzu z maszyn przędzalniczych

Przyrząd ten umożliwia uprzątnięcie włókien, kłaczków i płatków pyłu przędzalnianego z najbardziej niedostępnych miejsc maszyn, bez potrzeby bezpośredniego sięgania rękami do niebezpiecznych i na ogół ciasno zabudowanych mechanizmów. Główną częścią przyrządu jest cienkie i szybko wirujące wrzeciono stalowe, zatemperowane na końcu. Wrzeciono to jest połączone przy pomocy giętkiego wału z niewielkim silnikiem elektrycznym, którego zewnętrzne powierzchnie są wykonane na kształt wygodnej rękojeści. Szybko obracające się wrzeciono zbiera na siebie i zwija z łatwością włókna pyłu, zabierając je chciwie z najbardziej nawet niedostępnych miejsc.

Zeitschr. f. Gew.-Hyg. u. Unfallverh., Wiedeń, Nr. 6, 1937

Nowy przyrząd do przewlekania nici w czółenku tkackim

W N-rze 7 „Przeglądu", przytoczyliśmy szereg rozwiązań technicznych, mających na celu usunięcie z warsztatów tkackich niehigienicznego sposobu przewlekania nici przy pomocy ssania ustami. Na rys. 4 podajemy nowy przyrząd pneumatyczny służący do tego samego celu. Składa się on z gumowej gruszki (*1*), rurki (*2*), zwężającej się ku wylotowi i wykonanej z przezroczystego materiału, oraz gumowej nasadki (*4*). Rurka (*2*) w miejscu osadzenia nasadki ma znaczne rozszerzenie, mające na celu wywołanie odpowiedniej szybkości powietrza przy zasysaniu nici z czółenka.

Po ściśnięciu gruszki ręką, przykładamy końcówkę przyrządu do oczka czółenka; zwalniając po tym ucisk na gruszkę, wywołujemy w przewodzie (*2*) szybki przepływ powietrza, porywającego za sobą nić; przy tym nić zostaje przewleczona przez oczko i trafia do przezroczystej rurki (*2*), jest odrazu widoczna i po odjęciu przyrządu może być ujęta ręką. Nowością w tym przyrządzie jest przezroczystość materiału, zapewniająca widoczność nici.

Piła tarczowa do cięcia drzewa na opał

W wielu mniejszych fabrykach na prowincji używa się pił tarczowych do cięcia drzewa na opał. Wobec specjalnego przeznaczenia piły, należy ją zabezpieczyć inaczej, niż zwykłym kapturem i klinem, ponieważ piła tnie grubsze kawałki drzewa poprzeczne. Jedna z krajowych rafinerii nafty, prowadząca akcję bezpieczeństwa, wykonała zabezpieczenie takiej piły w postaci uwidocznionej na rys. 5. Główną część urządzenia stanowi wózek na kółkach, przesuwany na szynach. Na wózku jest umocowana pionowa ścianka z blachy żelaznej, złożona z dwóch części. Przez szczeliny między tymi dwoma częściami przechodzi tarcza piły. Drewno zostaje złożone na wózku i wsparte o poprzeczną ściankę ochrony; w miarę posuwania wózka piła wysuwa się z ochrony i natrafiając na drewno, przecina je. Wózek może być posuwany tylko do punktu, w którym kółka jego trafiają na wsporniki krańcowe, po czym wózek zostaje zatrzymany. Średnica piły musi być dobrana tak, aby pracowała tylko przednia jej połowa.

Inż. Z. P.



Rys. 5



Rys. 6



Rys. 7

Przenoszenie balonów szklanych z płynami żrącymi

Rys. 6 (fotografia dostarczona z jednej z fabryk prowadzących akcję bezp. w Małopolsce) obrazuje dobry sposób przenoszenia balonów szklanych z płynami, co ma szczególne znaczenie przy substancjach żrących lub palnych. Końce obu łańcuchów zawieszonych na drągu, są zaopatrzone w haki, które obejmują ucha kosza, stanowiącego opakowanie powszechnie używane w przemyśle. Długość ramion łańcucha, dobiera się w ten sposób, aby kosz nie dotykał w żadnym przypadku ziemi.

Inż. Z. P.



Rys. 8

Udoskonalenie przesuwnicy

Rys. 7 i 8 przedstawiają fragmenty przesuwnicy, zaopatrzonej wg. pomysłu p. L. Gustka w nast. udoskonalenia: w celu zapobieżenia staczaniu się wózków przesuwnicę zaopatrzono po obu stronach w klocki hamulcowe, poruszane mocną dźwignią, widoczną na fotografii; w celu ochrony robotników przed wypadkiem stoczenia się kloców, przesuwnica została zaopatrzona z obu stron w poręcze, wykonane ze spawanych rur.

Udoskonalenie to wprowadzono na terenie zakładów przemysłu drzewnego firmy Glesinger.

Wciąganie beczek na platformy

Amerykańskie czasopismo „Industrial Supervisor" podaje jeden z licznych sposobów bezpiecznego wciągania beczek na platformy, jaki ostatecznie uznano za najwłaściwszy w przemyśle naftowym. Sposób ten istotnie jest b. prosty i wymaga jedynie mocnej linki.

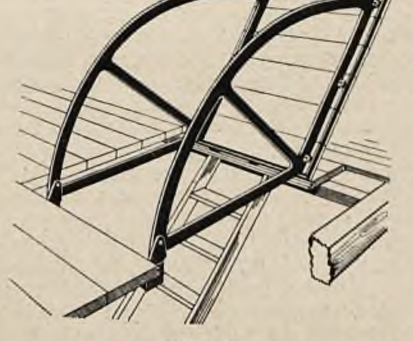


Rys. 9

Pokrywa przy włazie zaopatrzona w poręcze

Powszechnym niedomaganiem pokryw zamykających włazy (zejścia do podziemi, piwnic, przejścia w stropach, wyjścia na poddasza) jest brak poręczy ułatwiających przechodzenie i zabezpieczających jednocześnie przed wpadnięciem do roztwartego otworu. Zazwyczaj do otworów takich prowadzą strome i niewygodne schody, a najczęściej drabiny. Po otwarciu pokrywy — otwór pozostaje niezabezpieczony, a pokrywa leży w płaszczyźnie poziomej — odrzucona na zawiasach — bądź też wprost, jako luźny przedmiot, zostaje odstawiona na bok.

Rys. 10 przedstawia bardzo prostą poręcz kutą, w którą powinna być zaopatrzona każda pokrywa lub „klapa". Jak widzimy, pokrywa musi się obracać na zawiasach i do niej zostają przytwierdzone na mocnych śrubach dwie poręcze w kształcie łuku koła; dolne ich krawędzie są zaopatrzone w występy uniemożliwiające zbyt wielki kąt obrotu pokrywy dokoła zawiasów, a oprócz tego w zapadki w kształcie wycinków koła, obracające się luźno na poziomych czopach; zapadki te przytrzymują otwartą pokrywę tak, aby chwytając rękami za poręcze nie wywołać przedwczesnego zamknięcia się pokrywy; przez dociśnięcie obu tych zapadek — zwalniamy poręcze, po czym klapa może być zamknięta. Poręcze tego rodzaju zabezpieczają ludzi przed wpadnięciem do otwartego włazu i znacznie ułatwiają przechodzenie przez otwór.

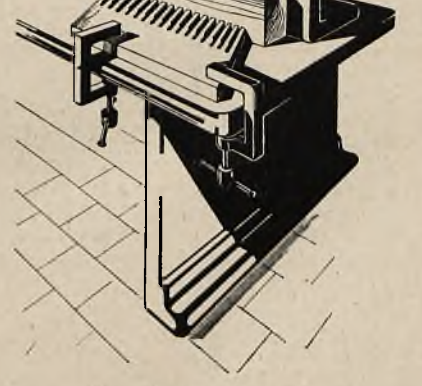


Rys. 10

Sprężyny zabezpieczające przy frezarkach do drzewa

Rys. 11 ilustruje w ujęciu perspektywiczno-schematycznym zastosowanie sprężyn ochronnych przy frezarkach do drzewa. Sprężyny mają tutaj kształt dużych mocnych „grzebieni", wykonanych całkowicie z elastycznego drzewa. Jak widzimy „grzebień" poziomy prowadzi obrabiany przedmiot, przyciskając go do prowadnicy pionowej i odwrotnie — grzebień umocowany w płaszczyźnie pionowej dociska przedmiot do poziomej nawierzchni stołu. Poszczególne sprężyny, czyli zęby grzebienia, tworzą ostry kąt z kierunkiem posuwu obrabianego przedmiotu i wywierają nań lekki nacisk, przeciwdziałając wibracji, odrzutowi i wykluczając potrzebę przytrzymywania rękami obrabianego przedmiotu w pobliżu freza. Sprężyny powinny przylegać do obrabianego przedmiotu w ten sposób, aby cofnięcie go z powrotem było niemożliwe, dzięki ich „najeżaniu" się.

Na omawianym rysunku zaciski przytrzymujące grzebienie zostały tendencyjnie zaakcentowane, aby zwrócić uwagę na doniosłą rolę, jaką tutaj spełniają: niedostateczne zaciśnięcie zacisków, lub niewłaściwe ich założenie niweczą całkowicie wartość ochronną przyrządu. Prócz tego należy zwrócić uwagę, że każdy „grzebień" musi być przytrzymywany przy pomocy zacisków, albowiem zacisk pojedyńczy okazuje się niewystarczający, gdyż dokoła niego może się obrócić w sposób ogromnie niebezpieczny — cały grzebień.



Rys. 11



Rys. 12

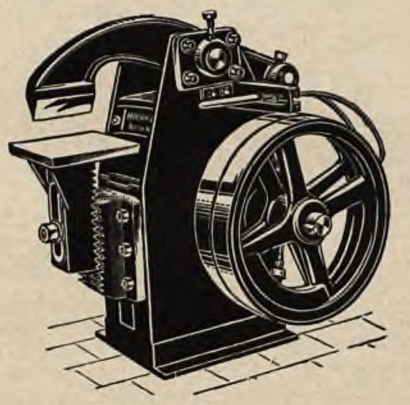
Niebezpieczeństwo nieszczęśliwych wypadków przy przygotowywaniu drzewa opałowego

Zamiast przepiłowywania ręcznie drzewa opałowego i rozłupywania klocków toporem, coraz bardziej rozpowszechnia się stosowanie piły taśmowej (rys. 12), dającej klocki równej wysokości, które następnie rozłupowuje się przy pomocy specjalnej maszyny (rys. 13).

Cięcie okrągłych klocków na pile taśmowej jest na pozór mniej niebezpieczne od robót stolarskich, przy pracy wszakże akordowej i połączonym z nią przemęczeniem wypadki mogą zdarzać się dość często.

Przy pracy należy przytrzymywać kloc dwiema rękami, po obu stronach ostrza piły. Po odcięciu kawałka należy przesunąć ręce w prawo, chwycić kloc obu rękami, przetoczyć go ku sobie i potem przeciągnąć go w lewo, aby móc przystąpić do odcinania następnego kawałka. Podczas szybkiego przesuwania lewej ręki przed ostrzem piły następują częste okaleczenia. Jako środek zaradczy wprowadzono urządzenie, zmuszające najpierw do zbliżenia kloca ku sobie, po czym dopiero przesuwa się go lewą ręką w prawo przed ostrzem piły dla pochwycenia kloca obu rękami.

Maszyna do łupania klocków posiada niezbyt duży skok wbijający ostrze w klocek zaledwie na 5—6 cm. Jednak energia uderzenia jest tak znaczna, że klocek się rozpada, nie wymagając przejścia ostrza przez całą długość, jak to ma miejsce w ręcznym toporze. Takie rozwiązanie jest niezbędne, gdyż robotnik obchwytuje klocek obu rękami, podstawiając go pod kolejne uderzenia, aby spowodować rozłupanie na większą ilość kawałków. Niebezpieczeństwo polega na tym, że klocek może nie rozłupać się, a zacisnąć na ostrzu maszyny. Wówczas ruch ostrza ku górze wyrywa klocek z rąk robotni-



Rys. 13

ka, a następny ruch ku dołowi może przygnieść palce klockiem do stołu maszyny. Przy ilości uderzeń 150—180 na minutę uniknięcie wypadku jest trudne, zwłaszcza, że uwaga robotnika skierowana jest na obracanie klockiem w prawo i w lewo przy kolejnych uderzeniach.

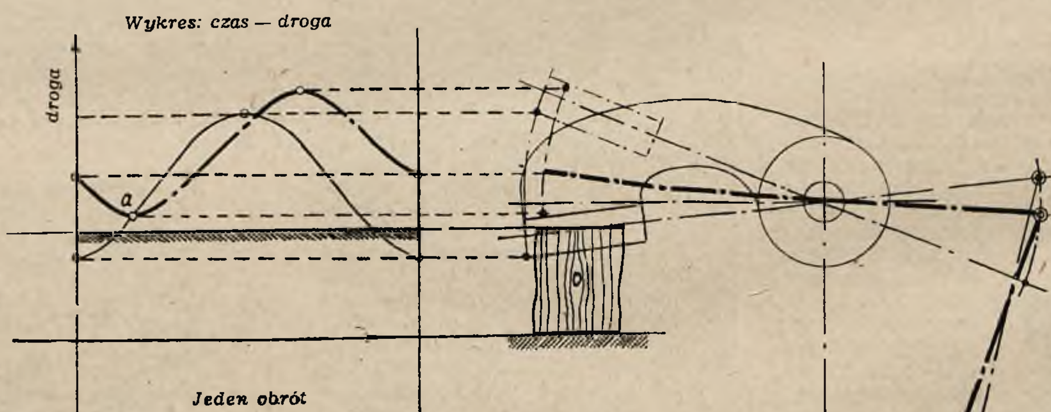
Próbowano stosować osłonę, uniemożliwiającą ruch klocka ku górze. Sposób ten okazał się niepraktyczny ze względu na różnice wysokości klocków: zasłona przeszkadzała w pracy, gdy klocek był wysoki i nie mógł się pod nią zmieścić, a nie zapobiegała niebezpieczeństwu, gdy był niski. Daleko lepsze rezultaty dało stosowanie tłuczka napędzanego przez ten sam wał co i ostrze, ale opóźnionego w fazie (rys. 14). Najniższe położenie tłuczka odpowiada chwili, gdy ostrze już się poderwało ku górze. Jeśli pociągnęło za sobą klocek, wówczas następuje silne uderzenie tłuczka w klocek i oddzielenie klocka od ostrza. Ponieważ w tej chwili szybkość klocka ku górze jest jeszcze niewielka, a odcinek drogi — nieznaczny, więc robotnik trzyma jeszcze klocek, a dzięki uderzeniu tłuczka ochroniony jest przed niebezpieczeństwem.

Arbeitsschutz Nr. 1 1936

Nowy licznik obrotów

W czasopiśmie wiedeńskim „Zeitschrift für Unfallverhütung" (N 6, 1937) znajdujemy ciekawy opis nowego licznika nie wymagającego jakichkolwiek połączeń z wirującą częścią maszyny, której obroty mają być zmierzone. Licznik tego typu, bezpieczny, jak widzimy, w użyciu znajdzie z pewnością zastosowanie w przemyśle w ogóle, a w szczególności w przędzalniach, rugując dotychczasowe tachometry lub zwykłe liczniki obrotów, które wymagają bezpośredniego połączenia z osią obracającego się przedmiotu.

Przyrząd ma kształt niewielkiego pudełka o średnicy 70 mm i wysoko-



Rys. 14

ści 30 mm; wewnątrz wmontowana jest czarna tarcza stroboskopowa z wycięciami, obracana z odpowiednią szybkością przez specjalny mechanizm zegarowy; zewnętrzny płaszcz stanowi skalę pomiarową, obejmującą całość przyrządu i posiada dwa zakresy pomiarowe dla szybkości małych i wielkich; pokrywa ta jest zaopatrzona w niewielkie oszklone okienko, rękojeść do naciągania sprężyny zegara napędowego i mocną metalową wskazówkę, przesuwającą się od zewnątrz po skalach pomiarowych. Przed ustaleniem szybkości obrotowej wirującego przedmiotu — należy zrobić na nim wyraźnie widoczny znak — względnie obrać jakiś znak naturalny, jakim może być klin, śruba, oliwiarka, smarownica itp. Pomiar obrotów uskutecznia się z odległości, przy możliwie najlepszym oświetleniu wirującego obiektu. Po nakręceniu sprężyny zegara i wprowadzeniu tarczy stroboskopowej w normalny ruch obrotowy, ujmujemy przyrząd lewą ręką i zbliżamy go do prawego oka w ten sposób, abyśmy mogli obserwować przez okienko obracający się przedmiot. Przez przesuwanie wskazówki przyrządu wskazującym palcem prawej ręki — regulujemy szybkość wirującej w nim tarczy tak długo, aż osiągniemy wrażenie (efekt stroboskopowy), że przedmiot, którego szybkość obrotową mamy zmierzyć — zatrzymał się. Wskazówka podaje wówczas na skali podziałowej odnośną ilość obrotów na minutę.

Stosowanie zużytych kabli na terenie zakładów pracy

Czasopismo „National" Safety News", omawiając sprawę racjonalnej gospodarki materiałowej, porusza m. in. możność posługiwania się na terenie zakładów zużytymi kablami dla odgradzania miejsc niebezpiecznych. Kable, pociągnięte farbą o jaskrawej barwie, doskonale mogą zastępować kosztowniejsze zagrody, zajmujące wiele miejsca w magazynach.

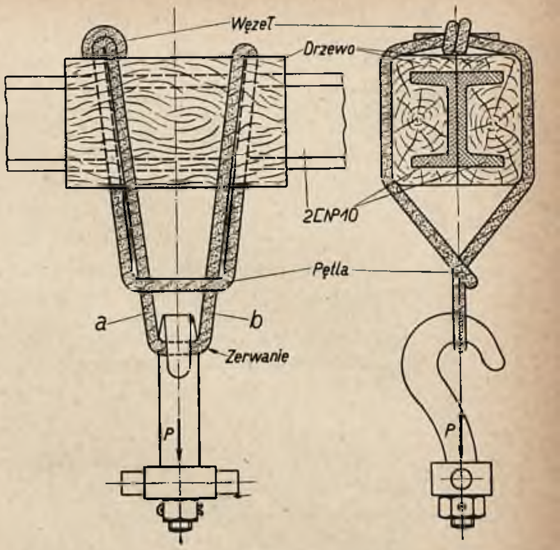
Zawieszanie ciężaru na pętli przy robotach budowlanych

Zerwanie się liny stalowej, zawiązanej na pętlę (rys. 15) spowodowało 3 wypadki śmiertelne przez upadek z dużej wysokości podczas montowania żelaznej konstrukcji budowlanej. Platforma była zawieszona na 4 hakach, z których każdy był podtrzymywany przez pętle z liny stalowej grubości 10 mm. Obciążenie — 5 ludzi, platforma i kuźnia polowa — razem około 1000 kg — wydawało się zupełnie nieznacznie w stosunku do wytrzymałości lin. Okazało się jednak: 1) że wytrzymałość użytej starej liny wynosiła około $^2/_3$ wytrzymałości liny nowej (1320 kg zamiast 2010 kg), a w miejscu pęknięcia nie przewyższała 1000 kg, 2) że węzeł, na który zawiązano linę, umieszczony z lewej strony, docisnął się podczas długotrwałego obciążenia, przez co prawa strona została narażona na dźwiganie całego niemal ciężaru, 3) że rozłożenie ciężaru na 4 haki było nierównomierne, przy czym na pętlę, która uległa zerwaniu, przypadło 450 kg zamiast 250.

Wynika stąd, że spółczynnik bezpieczeństwa wynosił napozór 12 — $\frac{(2000\ \text{kg}\ 1{,}5 \times 4)}{1000\ \text{kg}}$, (przyjmując wytrzymałość pętli jako 1½ wytrzymałości pojedyńczej liny), w rzeczywistości zaledwie 3 (tj. $\frac{1320\ \text{kg}}{450\ \text{kg}}$). Było to zbyt mało ze względu na wstrząsy, które występowały podczas pracy. Zgięcie materiału w łuk o bardzo małym promieniu (5 mm), powodowało dalsze obniżanie stopnia bezpieczeństwa.

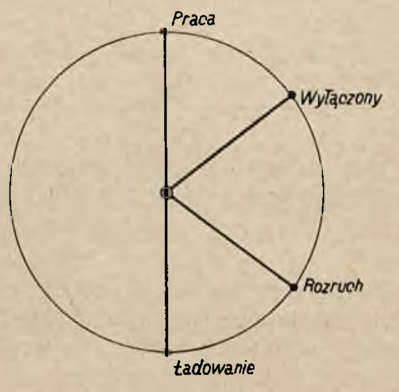
Użycie liny stalowej z materiału o wyższej wytrzymałości nie byłoby dopuszczalne, gdyż materiał taki, jako więcej sztywny, zachowałby się gorzej przy zginaniu go na zbyt małych zaokrągleniach haka. Natomiast należało bezwzględnie użyć liny nowej, która nie posiadałaby pęknięć. Stosowanie pętli, jako bardzo niepewnego sposobu zamocowania, musi być uważane za przeciwwskazane, i powinien być ustalony inny sposób, zawierający mniej elementów przypadkowych.

Arbeitsschutz Nr. 5/36



Rys. 15

drobne cząstki metalu i wbijając je w ciało obsługującego. Przyczyną wybuchu było zbyt szybkie przerzucenie dźwigni z położenia 1 na 4. Podczas pracy bowiem następował w tej chwili wtrysk paliwa. Gdy objęte było ono płomieniem, nastąpiło otwarcie zaworu, prowadzącego do zbiornika. Rurociąg przystosowany do temperatury i ciśnienia, wywiązujących się przy normalnym sprężaniu, nie wytrzymał temperatury i ciśnienia — znacznie wyższych, wywiązujących się na skutek spalania.



Rys. 16

Nieszczęśliwy wypadek przy silniku wysokoprężnym

W czasopiśmie niemieckim Arbeitsschutz (Nr. 7, 1937) znajdujemy ciekawy artykuł omawiający na tle zaszłego wypadku w jednym z młynów niebezpieczeństwa ukryte przy posługiwaniu się silnikami wysokoprężnymi. W danym przypadku chodziło o motor Diesla 65 H.P. z r. 1929, pracujący jako sprężarka. Ekspertyza dokonana przez komisję po wypadku oparzenia wybuchem płomienia z silnika wykazała, co następuje: przejście silnika z jednego rodzaju pracy na drugi odbywało się przez przesunięcie dźwigni — na „pracę" (1), „wyłączenie" (2), na „rozruch" (3), lub na „ładowanie" (4).

Po dokonaniu rozruchu sprężonym powietrzem (3) przesunięto dźwignię na pracę (1), a po bardzo krótkim czasie — w położenie 4, by doładować zbiornik sprężonego powietrza, częściowo rozładowany podczas rozruchu. Wtedy nastąpił wybuch i poparzenie robotnika płomieniem, który wyrwał się przez zawór, prowadzący do zbiornika, unosząc ze sobą

Wypadku można było uniknąć, gdyby obsługujący przestawił na krótką chwilę dźwignię z położenia 1 na 2, a po tym dopiero na 4. Podczas znajdowania się dźwigni w położeniu 2, wypaliłoby się całe paliwo, wtryśnięte przy położeniu 1. Wówczas przestawienie w położenie 4 mogłoby odbyć się bez niebezpieczeństwa. Przy wyrobie maszyny konstruktor powinien był przewidzieć możliwość podobnego wypadku i uniemożliwić przerzucenie dźwigni jednym ruchem między krańcowymi położeniami, przez zastosowanie zabezpieczenia.

Wrażenia z Niemiec

Inż. S. Byszewski

W Niemczech sprawą spożytkowania wczasów robotniczych zajmuje się, jak wiadomo, organizacja pn. „Kraft durch Freude” (Siła przez radość) powołana do życia przez Niemiecki Front Pracy. W czerwcu br. Front Pracy zaprosił na wycieczkę po Niemczech grono ludzi zajmujących się sprawą wczasów robotniczych w Polsce. Członkowie tej wycieczki byli obecni poza tym na dorocznym zjeździe organizacji „Kraft durch Freude” oraz mieli możność poznania pracy K. d. F. w paru okręgach przemysłowych. Jeden z uczestników tej wycieczki, inż. St. Byszewski nadesłał nam zebrane przez siebie informacje, które podajemy poniżej.

Organizacja niemiecka „Kraft durch Freude” prowadzi na razie następujące zasadnicze działy: (1) wczasów, turystyki itp., (2) piękna pracy, (3) sportowy, (4) rozrywkowy oraz (5) dział najmłodszy — kulturalno-oświatowy.

Dział wczasów i turystyki K. d. F. organizuje począwszy od wczesnej wiosny, aż do jesieni, szereg popularnych wyjazdów wypoczynkowych, przy czym organizacją tych wyjazdów zajmują się Okręgowe Urzędy K. d. F. Każdy Okręg organizuje podobno co najmniej 80 wycieczek w ciągu lata, a ponieważ każda wycieczka jest obliczona na 1000 osób (co stanowi pełny pociąg) — na każdy Okręg, przypada co najmniej 80 — 100.000 ludzi. Wycieczki kierowane są zazwyczaj do wszystkich mniej lub więcej znanych miejscowości klimatycznych lub znanych z piękna swego otoczenia, a więc w góry, nad morze, nad rzeki, jeziora itp.

Organizatorzy tych wycieczek kierują się następującymi zasadami: obierając okolice nieprzeludnione naturalnym napływem letników, okazują w ten sposób wydatną pomoc ludności miejscowej wzamian za co uzyskują niższe ceny; wycieczki kierowane są możliwie jak najbliżej, aby imprezy zbytnio nie obciążać kosztami przejazdu. Pociągi wycieczkowe odchodzą z miasta centralnego danego Okręgu, do którego uczestnicy dojeżdżają na własny koszt, płacąc za przejazd znacznie zniżoną opłatę (1 pf za km).

Dla zakwaterowania wykorzystywane są rozporządzalne środki miejscowe — hotele, pensjonaty, wille, włościańskie zagrody, z uwzględnieniem wszelkich normalnych wygód, jak łóżka z pościelą, obsługa przy posiłkach itp. Obozowanie w namiotach nie jest praktykowane, dążeniem bowiem K. d. F. jest oddanie do dyspozycji warunków lepszych, niż te, w jakich mieszkają urlopujący w zwykłym trybie życia.

Moment ten, o charakterze wychowawczym i uspołeczniającym, jest, moim zdaniem, słusznym podkreśleniem zasady równouprawnienia robotników z innymi obywatelami pod względem minimalnego komfortu życia. Z uwagi na narastającą frekwencję, K. d. F. będzie zmuszona, jak to nam oświadczyły osoby miarodajne, przystąpić do budowy szeregu popularnych hoteli i pensjonatów w miejscowościach najbardziej uczęszczanych, w których obecnie daje się odczuwać brak miejsca.

Przy układaniu wycieczek bierze się również pod uwagę momenty krajoznawcze. W tym celu prowadzona jest nawet pewna polityka cen, a mianowicie: oznacza się wyższą cenę za wyjazdy do miejscowości znanych i uczęszczanych chętnie, a niższą dla wycieczek do okolic jeszcze mniej znanych.

Opłaty za wycieczki (przejazd w obie strony), wynoszą od RM 16 za osiem dni i na bliższe odległości — do RM 45 — 50 za 15 dni i na dalsze odległości (np. nad morze). Różnicę pomiędzy rzeczywistym kosztem a pobieraną opłatą ponosi K. d. F., co orientacyjnie wynosi od RM 2 (np. w Rüthen) do RM 3.50 (Sassnitz) dziennie.

Zwiedzony przez nas punkt wypoczynkowy w miejscowości Rüthen (Westfalia południowa) należy do stosunkowo najskromniejszych i najtańszych, a pomimo to daje swym gościom normalny komfort życiowy.

Niezależnie od omówionych wyjazdów urlopowych, organizowane są wycieczki krajoznawcze — piesze, na rowerach, samochodami, kajakami itp.

Wreszcie urządzane na szeroką skalę wycieczki morskie cieszą się wielką popularnością. Ten rodzaj wycieczek posiada z różnych względów szczególne znaczenie, albowiem przede wszystkim zbliżają obywateli do morza i do idei morskiej, jak również dają możność korzystania z idealnego wypoczynku za stosunkowo bardzo niską opłatą (np. 7 dni — 55 RM). Nic też dziwnego, że na te wycieczki bilety trzeba zakupywać zawczasu, a w programie K. d. F. przewidziana jest znaczna rozbudowa własnej floty, aby na przykład, móc na Olimpiadę w Tokio przewieźć co najmniej 100.000 osób. Obecnie już wycieczki są kierowane na Fiordy norweskie, na wyspy Azorskie, Maderę itd.

W znacznej liczbie przedsiębiorstw wypłacane są specjalne zasiłki (poza normalnym zarobkiem za urlop), na spędzenie wczasów urlopowych, przy czym wypłaca się je tylko tym, którzy wyjeżdżają na wycieczki wypoczynkowe organizowane przez K. d. F.

Jedna z odwiedzonych przez nas hut (Barzeliushütte) wypłaca swoim robotnikom po RM 4 dziennie tytułem nadzwyczajnego zasiłku na urlop, przy czym o ile robotnik udowodni, że nie może wyjechać z przyczyn natury wyższej, jak choroba, sprawy rodzinne itp., to w następnym roku uprawniony jest do pobrania podwójnej stawki, tj. RM 8 dziennie.

Podczas urlopu pozostawiona jest robotnikom zupełna swoboda. Organizowane są też oddzielnie płatne, a więc może nie dla wszystkich dostępne zbiorowe wycieczki, ponadto zebrania towarzyskie i zabawy (podczas których prowadzona jest pewna akcja propagandowa na rzecz N. S.). Szczególny nacisk kładziony jest na radość i na jak najszerszą zabawę, gdyż, jak to sama nazwa organizacji głosi — **siłę osiąga się przez radość.**

Podano nam następujące cyfry udziału w wyjazdach urlopowych:

od r. 1934 skorzystało z wycieczek wewnątrz kraju, około 11.000.000 ludzi; w lecie 1935 r. 250.000 urlopujących uczestniczyło w wycieczkach

na Renie, w r. 1936 — 400.000 osób; od założenia K. d. F. (1934 r.) — do 400.000 osób wzięło udział w wycieczkach morskich, w tym 11.000 osób zwiedziło Lizbonę i Maderę; nad morzem, na wyspie Rügen, przygotowują się pomieszczenia dla 20.000 osób.

Dział piękna pracy Wychodząc z założenia, że robotnik minimalną część swego życia (8 — 14 dni do roku) spędza na urlopie, a w ciągu dnia więcej czasu (odliczając sen) spędza przy pracy poza domem — K. d. F. podjęło akcję upiększenia miejsca pracy. Drogi prowadzące do tego są znane; chodzi tylko o to, że w Niemczech jest to obecnie wprowadzone jako obowiązek społeczny dla wszystkich przedsiębiorstw zatrudniających pracowników najemnych. Od tego obowiązku nie są zwolnione ani duże, ani małe zakłady, ani prywatne, ani państwowe.

Przede wszystkim zwraca się uwagę na racjonalność urządzeń higienicznych, na dostateczną ilość szatni i umywalni (często są prysznice), na oświetlenie warsztatów i biur oraz wszelkich innych ubikacyj. Jadalnie są widne, wesoło udekorowane, pełne zieleni i kwiatów, umieszczone stosunkowo jak najbliżej miejsca pracy, z oknami możliwie skierowanymi na zieleń, w celu dania oczom należytego wypoczynku. Wyposażenie w odpowiednie urządzenia pozwala podgrzewać strawę przynoszoną przez robotników z domu; wydaje się poza tym obiady za bardzo niską opłatą. W większości stołówek są kantyny, w których robotnicy mogą dokupywać produkty żywnościowe, napoje itd. Jedna za zwiedzanych przez nas fabryk prowadzi własną produkcję wód owocowych, które sprzedaje w kantynach po 5 pf za butelkę. Wszędzie panuje wzorowa czystość. Ściany utrzymane są w jasnych kolorach i, jak już wspomniałem, wszędzie jest dużo światła i powietrza.

Wypada wreszcie wspomnieć o próbach instalowania po warsztatach urządzeń radiowych.

Dział sportowy Sport, tzw. państwowy, jest podporządkowany K. d. F. Ograniczę się do stwierdzenia, że w licznych fabrykach widzieliśmy różnego rodzaju urządzenia sportowe, jak sale gimnastyczne, boiska piłki nożnej, boiska do gier sportowych, lekkiej atletyki, tenisa, a także baseny pływackie, otwarte i kryte.

Czynniki oficjalne podają, że ogółem około 7.000.000 ludzi uczęszcza na różnego rodzaju kursy sportowe i bierze czynny udział w życiu sportowym. Porównując do charakteru sportu uprawianego w Polsce, stwierdzić należy większe raczej nastawienie na wszelkiego rodzaju gimnastykę i rytmikę, wpływające na ogólny rozwój fizyczny, aniżeli na poszczególne rodzaje sportu. Ideą przewodnią bowiem jest wciągnięcie do sportu w celu uodpornienia organizmów i należytego ich rozwoju jak największej masy obywateli, sprawa natomiast wszelkiego rodzaju rekordów stawiana jest wyraźnie na drugim planie.

Dział rozrywkowy Praca w tym dziale polega na uprzystępnieniu wszelkiego rodzaju sztuki teatralnej, koncertów itp. jak najszerszym masom robotniczym. Zorganizowana jest na szerszą skalę sprzedaż popularnych biletów do istniejących i najlepszych teatrów, poza tym organizowane są zespoły teatralne objazdowe, złożone z doskonałych sił aktorskich, które docierają do najmniejszych miasteczek i niosą prawdziwą sztukę wprost do środowisk robotniczych.

To samo jest z muzyką. Liczne koncerty urządzane są gratisowo dla najszerszej publiczności — a w zakładach pracy urządzane są od czasu do czasu w przerwach obiadowych, specjalnie w tym celu przedłużanych, koncerty. Nie są to przy tym koncerty amatorskie, złożone z własnych sił, lecz produkcje pierwszorzędnych zespołów, orkiestr symfonicznych o wielkiej wartości artystycznej i występy solistów. Na jednym z takich koncertów, na którym byliśmy obecni w hali tramwajów miejskich w Hamburgu, grała w czasie przerwy obiadowej znana orkiestra symfoniczna partii N. S.

Dział rozrywkowy urządza również różne zabawy taneczne i popiera pokazy tańców regionalnych.

Dział kulturalno - oświatowy Dział ten nazywany jest przez samych organizatorów najmłodszym. Dotychczasowa akcja jego polega na organizowaniu w fabrykach bibliotek i czytelni, wyposażeniu stołówek, kantyn i świetlic w urządzenia głośnikowe i własne rozgłośnie, zakładanie kółek dramatycznych, orkiestr fabrycznych, chórów itd.

Praca ta jest prowadzona wytrwale, przy czym kładzie się nacisk na podniesienie poziomu wszelkich występów, stosownie dobiera się programy i sztuki tak, aby przeprowadzać przy tym pewną linię wychowawczą, uwzględnia się przede wszystkim bogactwo kultury niemieckiej, jak również zapoznaje z wartościowymi utworami sztuki i muzyki narodów obcych.

Ogromny nacisk kładziony jest na wszelkiego rodzaju wystawy i pokazy zachęcające do dalszej owocnej twórczości. Imprezy te stanowią poza tym doskonały środek propagandy, wobec czego nie żałuje się na nie środków materialnych, ani też pracy organizacyjnej.

●

Przytoczone powyżej dane i cyfry uzyskałem częściowo z udzielonych mi publikacyj, częściowo zaś na drodze osobistego kontaktu z przedstawicielami różnych urzędów D.A.F. i K. d. F., którzy nam w objeździe towarzyszyli.

W jakim stopniu można tym cyfrom dać wiarę, trudno określić. Sądzę jednak, że poza kilkoma cyframi propagandowymi (np. cyfra 11.000.000 uczestników wycieczek urlopowych), które nie znajdują potwierdzenia w obliczeniach przeprowadzonych przez mnie, są one istotne.

Z całej pracy K. d. F., która niewątpliwie jest bardzo ciekawa, na największą uwagę zasługuje rozmach w organizowaniu wczasów urlopowych. W porównaniu z organizacją wczasów letnich u nas stwierdzić należy, iż przy urządzaniu obozów, kursów itp. zwracamy uwagę na taniość życia, lecz nie troszczymy się zbytnio o wygody, jakie możemy dać urlopującym. Jestem zdania, że pod tym względem przykład niemiecki jest godny naśladowania i sądzę, że stać nas na to, ażeby przejść na urządzanie wczasów robotniczych o charakterze zapewniającym pewien minimalny komfort życia.

Urządzenia społeczno-kulturalne w przemyśle

ZAKŁADY OSTROWIECKIE — TOW. »SATURN«

W. Adamiecki

W jednym z poprzednich numerów „Przeglądu Bezpieczeństwa Pracy" umieszczony został opis urządzeń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz urządzeń kulturalnych dla robotników, wprowadzonych z inicjatywy kierownictwa w fabryce farb i lakierów — Zakł. Przem. Chem. W. Karpiński i W. Leppert.

Przyznać należy, że nie wiele jest jeszcze na terenie Polski podobnego rodzaju przykładów podejścia, świadczących o istotnym zrozumieniu przez kierownictwo zakładów przemysłowych wielkiego znaczenia roli czynnika ludzkiego w procesie produkcyjnym oraz obowiązków społecznych i kulturalnych, jakie ciążą na kierownictwie tych zakładów jako ośrodków nie tylko działalności gospodarczej, ale w nie mniejszej mierze społecznej i kulturalnej. Jest ich nie wiele, ale może jednak nie tak mało, jak by się mogło na pozór wydawać. Niestety, zdobycie informacyj o tych poczynaniach w przemyśle napotyka na wielkie trudności. Pomimo różnorodnych starań, dotychczas nie udało się Instytutowi dokonać zestawienia wykazu przedsiębiorstw, od najdrobniejszych do największych, które czynią już od dawna, bądź podjęły w ostatnich czasach, wysiłek w kierunku podniesienia stanu swych zakładów przemysłowych pod względem urządzeń higienicznych i bezpieczeństwa dla robotników; które dbają o to, aby miejsce pracy oddziaływało korzystnie na kulturę pracownika, pogłębiając w nim poczucie godności osobistej i obywatelskiej; które wreszcie czynią to wszystko w pełnym poczuciu odpowiedzialności wobec interesów gospodarczych przedsiębiorstwa i z przekonaniem, że uznanie roli społecznej i kulturalnej bynajmniej nie jest sprzeczne z interesami ekonomicznymi, a przeciwnie idzie całkowicie po ich linii.

Otóż, powtarzam, dowiedzenie się o istnieniu tego rodzaju przedsiębiorstw jest bardzo trudne. Nie mniej Instytut nie poprzestanie na dotychczasowych wysiłkach, mając nadzieję, że wreszcie uda się zdobyć sposób docierania do wszystkich ośrodków inicjatywy akcji społecznej i kulturalnej przemysłu.

Dużą pomoc w tym względzie okazać może Sekcja Propagandy Komisji Bezpieczeństwa Pracy w Ministerstwie Opieki Społecznej; **bardzo byłoby ważne, gdyby poszczególne fabryki, które prowadzą już taką akcję, bądź też podejmują ją zechciały komunikować o tym Instytutowi, nawiązując z nim ściślejszy kontakt.** Instytut posiada już pewne doświadczenie w omawianych dziedzinach, w każdym razie dużo materiałów i przykładów praktycznych, które nie zawsze da się wykorzystać w publikacjach, a które mogą się przydać.

Ostatnio Instytut miał możność zapoznania się z dorobkiem pracy w dziedzinie urządzeń kulturalnych dla robotników w dwóch wielkich przedsiębiorstwach przemysłowych, mianowicie: w Ostrowieckich Zakładach Hutniczych, zatrudniających około 4000 robotników oraz w Towarzystwie „Saturn" w Zagłębiu Dąbrowskim, obejmującym 3 kopalnie, cementownię, elektrownię i kamieniołomy, zatrudniających w sumie około 3500 robotników.

Zakłady Ostrowieckie

Przed kilku laty (w okresie jeszcze przed kryzysowym) Dyrekcja Zakładów wespół z miejscowymi władzami gminnymi przystąpiła do budowy domów dla robotników. Przyjęto typ domków jednorodzinnych z ogródkami o powierzchni około 1000 m^2. Domy położone są za miastem na wzniesieniu, w miejscu suchym, pod lasem sosnowym. Jest ich sto kilkadziesiąt — liczba jeszcze bardzo niewystarczająca w stosunku do potrzeb miejscowych robotników. Trudności finansowe wynikłe skutkiem kryzysu nie pozwoliły jednak na dalsze rozwinięcie tego budownictwa. Obecnie, w razie utrwalenia się poprawy koniunktury, projektuje się podjęcie dalszej budowy.

Niektóre domki utrzymane są w idealnej czystości, ogródki zaś pełne są drzewek owocowych, warzyw i kwiatów. Niektóre jednak pozostawiają jeszcze wiele do życzenia pod względem porządku, świadcząc o słabym poziomie kulturalnym mieszkańców.

Przedstawiciel Dyrekcji Zakładów Ostrowieckich uznał za bardzo pożyteczne zorganizowanie konkursów dla mieszkańców kolonii robotniczej na najlepiej utrzymane ogródki i najlepsze urządzenie oraz utrzymanie w porządku mieszkań, oświadczając, że konkursy takie zrealizuje.

Konkursy tego rodzaju zorganizowano podobno w jednej cukrowni z bardzo dodatnimi wynikami.

Dla dzieciarni robotniczej Zakłady Ostrowieckie stworzyły ogród Jordanowski z basenem wodnym do brodzenia i różnymi urządzeniami do zabaw. Na terenie ogrodu postawiono budynek, gdzie mieści się sala jadalna, świetlica, przychodnia, pokój lekarski. Ogród pozostaje pod kierunkiem fachowej wychowawczyni. Nad stanem zdrowia dzieci czuwa doktór medycyny, małżonka jednego z inżynierów, pod której fachowym kierownictwem znajduje się również gabinet lampy kwarcowej. Doktór pełni obowiązki swe bezinteresownie. Ogród Jordanowski przewidziany jest w obecnym stanie na 150 dzieci.



Kolonia robotnicza przy Zakładach Ostrowieckich



Z ogródka Jordanowskiego przy Zakładach Ostrowieckich

Dużo bardzo wysiłku włożyły Zakłady Ostrowieckie w urządzenia sportowe dla robotników. Klub Sportowy założony w r. 1929 otoczony jest specjalną opieką Dyrekcji. Liczy on obecnie przeszło 600 członków, zgrupowanych w 14 sekcjach: bokserskiej, gier sportowych, hokejowej, kult.-oświatowej, kolarskiej, lekkoatletycznej, łyżwiarskiej, narciarskiej, pływackiej, piłki nożnej, szermierczej, strzeleckiej, tenisowej i waterpolowej.

Klub dysponuje własnym stadionem, mającym wszelkie nowoczesne urządzenia sportowe, jak: boisko piłkarskie, korty tenisowe, strzelnicę, bieżnię, basen pływacki ze skocznią, plac do gier sportowych etc.

Na stadionie znajduje się nadto budynek Klubu z piękną salą, w której urządzane są przedstawienia teatralne, zabawy etc. Klub wykazuje ożywioną działalność sportową, której wynikiem są czołowe miejsca w okręgu, zajęte przez sekcje: bokserską, kolarską, lekkoatletyczną, pływacką, piłki nożnej, strzelecką i waterpolową. Z indywidualnych rezultatów należy podkreślić sukces jednego lekkoatlety, którego piękne wyniki postawiły w bieżącym roku na 3-cim miejscu w Polsce.

Celem rozwoju sprawności fizycznej wszystkich członków, Klub Sportowy Zakładów Ostrowieckich wymaga, aby każdy zdobył odznakę państwową, właściwą dla swej sekcji. Niezależnie od tego, w ubiegłym roku członkowie zdobyli 46 odznak P. O. S., a w bieżącym roku ilość tych odznak będzie znacznie liczniejsza.

Klub Sportowy ma całkowitą autonomię. Zarząd Klubu składa się z inżynierów, pracowników i robotników Zakładów. Prócz klubu sportowego istnieje na terenie Zakładów Związek Rezerwistów w sile 2-ch kompanii całkowicie umundurowanych i uzbrojonych.

Związek posiada własną świetlicę, gdzie odbywają się wykłady i zebrania, prócz tego w miesiącach letnich prowadzona jest praca sportowa i przysposobienia wojskowego.

Na terenie Ostrowca bardzo potężnie rozwinięta jest praca L. M. i K. Istnieją 2 kompanie umundurowane. Członkami L. M. i K. są prawie wyłącznie urzędnicy i robotnicy Zakładów. 2 orkiestry Rezerwistów i Ligi obsadzone są także prawie wyłącznie przez robotników Zakładów. Poza tym L. O. P. P. przejawia ożywioną działalność.

W końcu ubiegłego roku zorganizowana została przy Związku Rezerwistów sekcja motoryzacyjna w postaci kursów dla kierowców samochodowych. Zapisało się na nie 68 robotników. Zakupiono za dwieście złotych starego Forda; uczestnicy kursu sami wyremontowali go, przy czym wiele części zupełnie zdatnych do użytku zostało znalezionych w złomie, nadchodzącym z Ameryki. Wykłady prowadzą miejscowi „samochodziarze” — inżynierowie fabryki. Uczestnicy kursu wykazują wielki zapał do nauki szoferki, co mogłem zaobserwować będąc obecny na próbnym egzaminie z wiadomości teoretycznych i umiejętności jazdy. Nie trzeba dodawać, że tego rodzaju kursy posiadają duże znaczenie w związku z rozwojem motoryzacji kraju oraz ze względu na podniesienie stanu obronnego państwa. Do egzaminu formalnego przystąpi 28 słuchaczów kursu, który został już zakończony.

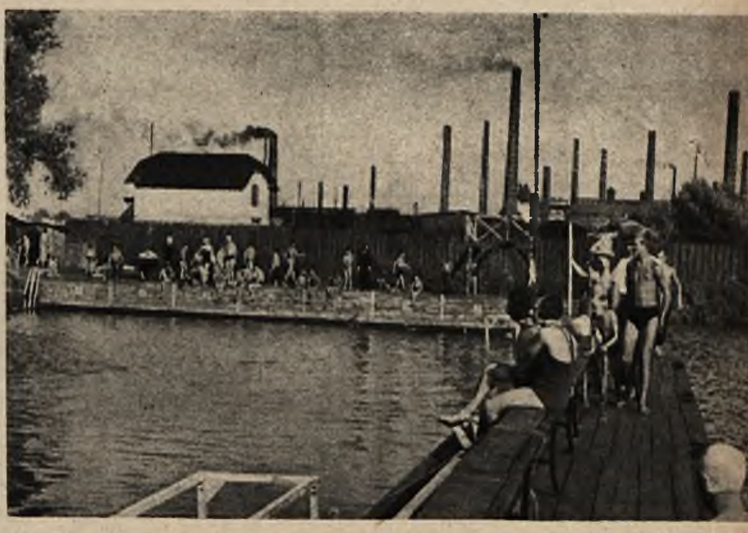
Towarzystwo „Saturn”.

Prace już wykonane w wymienionym przedsiębiorstwie w zakresie urządzeń kulturalnych oraz nastawienie na dalsze ich rozwinięcie zasługują całkowicie na szczególną uwagę i mogą służyć za przykład dla innych zakładów przemysłowych. Każdego, kto wjeżdża na teren przedsiębiorstwa uderzyć musi odrazu ład i staranność w zewnętrznym wyglądzie. Porządne drogi, puste bezużyteczne tereny splantowane i pokryte trawnikami, dużo drzew i zieleni; na samym terenie zakładów przemysłowych, zwłaszcza w cementowni, postawionej niedawno i będącej ostatnim słowem techniki, uderza czystość i estetyka, nieustępująca zapewne niemieckim wzorom, szeroko reklamowanym pod hasłem „Schönheit der Arbeit”.

Przy kopalni „Saturn” założony został duży park dla robotników na miejscu dawnych nieużytków. Park mieści duży ogród Jordanowski dla dzieciarni, z którego korzysta obecnie już z górą 1200 dzieci.

Przy ogródku dom z jadalnią, umywalniami, pokojem lekarskim, magazynem zabawek.





Ogródek Jordanowski i pływalnia przy Zakładach Ostrowieckich



Ogród Jordanowski w Tow. „Saturn”

Ogród Jordanowski pozostaje pod opieką trzech wyszkolonych specjalnie wychowawczyń.

Podobny ogród Jordanowski został założony i uruchomiony przez Tow. „Saturn” w Wojkowicach dla dzieci pracowników kop. Jowisz i cementowni „Saturn”.

Na zapytanie skierowane do p. dyr. Przedpełskiego, czy z ogrodu Jordanowskiego korzystają tylko dzieci robotników, odpowiedział mniej więcej co następuje: „Początkowo żadne dziecko nie robotnika nie korzystało z ogródka. Sam byłem świadkiem takiego obrazku: idzie pani majstrowa z dziećmi. Przechodzą koło ogrodu. Dzieciaki wyrywają się oczywiście do zabawy w ogrodzie. Mama nie pozwala, tłumaczy: „to nie dla was”. Otóż, powiada dalej dyr. Przedpełski, przyjechała kiedyś moja bratowa z dzieciakami. Dzieciaki, oczywiście, z największym zadowoleniem korzystały z zabaw wspólnych w ogrodzie. Kiedy inne panie zobaczyły, że „dzieci dyrektorskie” dokazują razem z robotniczymi, zdecydowały że dla ich własnych będzie to również „godne zajęcie”. W ten sposób lody zostały przełamane”.

Chcąc zadośćuczynić nowoczesnym wymaganiom organizacyjnym w stosunku do elementu ludzkiego w pracy, Dyrekcja Zakładów zaangażowała do spraw robotniczych specjalistę z dziedziny psychologii i higieny pracy, dr Zakrzewskiego z Wiednia. Jest to o ile mi wiadomo pierwsza tego rodzaju próba w Polsce. Próba trudna do zrealizowania i odpowiedzialna.

Dyrekcja Zakładów przygotowuje się do tego, aby zorganizować przysposobienie zawodowe dla młodych robotników. Z jednej strony chodzi o należyte rozwiązanie stałego uzupełniania i odmładzania załogi robotniczej, z drugiej strony o zajęcie się młodzieżą bezrobotną, która wytrącona z równowagi przez to, że nie może znaleźć zajęcia, staje się podatna dla wpływów antypaństwowych.

Potrzebę stworzenia przysposobienia Dyrekcja motywuje między innymi w następujący sposób:

„Przygotowanie młodzieży, synów górników do pracy w kopalniach jest rzeczą niezmiernie pożądaną:

1 ze względu na interes samych robotników,

2 ze względu na interesy kopalni,

3 ze względu na spokój społeczny i obronę kraju, wreszcie

4 ze względu na zwiększenie bezpieczeństwa pracy na kopalni”.



Ogród Jordanowski w Tow. „Saturn”

Przysposobienie ma objąć 100 ludzi, głównie synów obecnych, lub byłych pracowników przedsiębiorstw. Okres trwania przysposobienia określa się na 6 miesięcy. Przyjmowani mogą być kandydaci od 17½ do 22 lat oraz osoby bezpośrednio po odbytej służbie wojskowej. W celu umożliwienia kontroli społecznej nad pracą przysposobienia i ugruntowania zaufania do tej organizacji zamierzone jest, zgodnie z życzeniem robotników, powołanie do życia Komitetu Rodzicielskiego, złożonego z 8 osób, wybranych przez ojców praktykantów z pośród swego grona.

Zajęcia praktyczne mają być uzupełnione przez wykłady i pogadanki wygłaszane przez inżynierów i sztygarów Towarzystwa i psychologa pracy, bądź też w razie potrzeby przez osoby postronne, zaproszone przez Zarząd przysposobienia. Członkowie przysposobienia mają dostawać całodzienne utrzymanie i 1 zł gotówką za dzień roboczy, przy czym 4 dni w tygodniu byliby zatrudnieni w charakterze praktykantów przy różnych robotach na dole kopalni lub też na powierzchni przy maszynach, pozostałe zaś dwa dni w tygodniu przeznaczone byłyby na odczyty i pogadanki dokształcające z dziedziny zawodowej, jak również bezpieczeństwa i higieny pracy, poza tym na zwiedzanie różnych zakładów przemysłowych, ewentualnie sporty.

Na terenie Polski istnieje kilka tzw. szkół rzemieślniczych fabrycznych (przy Zakładach Ostrowieckich, fabryce H. Cegielski w Poznaniu i kilku innych większych przedsiębiorstwach). Przysposobienia zawodowego natomiast w tym sensie, jak to przewiduje Tow. „Saturn” dotychczas, o ile mi wiadomo, nigdzie nie organizowano. Byłaby to więc pierwsza próba.

Towarzystwo „Saturn” organizuje obecnie obozy wypoczynkowe dla swych urlopowanych robotników w górach w okolicy Szczawnicy. Już z wiosną 1938 roku poważna część robotników Towarzystwa „Saturn” będzie miała możność spędzania swych urlopów w górach i każdy dzień pobytu w tych obozach ma kosztować robotnika 1 złoty. Akcję tę Towarzystwo „Saturn“ organizuje w ścisłym kontakcie ze swą załogą robotniczą, która dla zrealizowania tego zagadnienia wyłoniła specjalny komitet robotniczy. Pomyślano ją w ten sposób, że Towarzystwo „Saturn“ zamierza własnym kosztem pobudować pomieszczenia dla urlopujących, koszty zaś utrzymania ponoszą sami robotnicy. Akcja ta spotkała się z dużym entuzjazmem ze strony robotników.

Troska o przygotowanie kadr fachowych pracowników w Niemczech

W. Bagiński

W wyniku ożywienia gospodarczego, jakie od r. 1934 nastąpiło w Niemczech pod wpływem „nakręcania koniunktury", ujawniły się braki w stanie przygotowania kadr fachowych. Najsilniej dało się to odczuć w gałęziach przemysłu najmocniej objętych tym ożywieniem, tj. w przemyśle metalowym i budowlanym, w których poszczególne warsztaty pracy poczęły sobie odbijać wzajemnie wykwalifikowane siły.

W celu zapobieżenia temu zjawisku, wydano przepisy, zmierzające do ograniczenia obrotu wykwalifikowanymi siłami oraz do przywrócenia do zawodu metalowców i pracowników budowlanych zatrudnionych gdzie indziej przy pracach nie odpowiadających ich kwalifikacjom. Na podstawie tych przepisów nakazano pod rygorem surowych sankcyj: a) przedsiębiorcom przemysłu metalowego, którzy by przez angażowanie dodatkowe wykwalifikowanych pracowników mieli powiększyć swe załogi — uzyskiwać w tym względzie pozwolenia od właściwego urzędu pracy; b) przedsiębiorcom, zatrudniającym metalowców lub pracowników budowlanych przy robotach nie odpowiadających ich przygotowaniu zawodowemu — zawiadamiać o tym właściwe urzędy pracy, których obowiązkiem jest kierowanie tych osób wedle kwalifikacyj.

Tego rodzaju posunięcia, mające na celu właściwe wykorzystanie fachowych sił w przemyśle metalowym i budowlanym, nie mogły jednak zapobiec coraz silniejszemu głodowi na świeży narybek zawodowców. Już w r. 1935 wszystkie instytucje, związane z organizacją i kształtowaniem rynku pracy, wszczęły gwałtowną propagandę w kierunku zwiększenia liczby uczniów przemysłowych. Z chwilą przystąpienia przez rząd do realizacji tzw. planu czteroletniego, problem przysposobienia zawodowego nabrał szczególnego znaczenia. Wyrazem tego jest zarządzenie z dn. 7.XI.1936 r., wydane przez premiera Goeringa na podstawie udzielonych mu pełnomocnictw w związku z realizacją planu 4-letniego, proklamujące sprawę przygotowania kadr fachowych, jako jedno z najważniejszych zadań i stwierdzające, że na każdym prywatnym, czy publicznym zakładzie pracy ciąży obowiązek udziału w wypełnianiu tego zadania.

Skoro więc kwestia przysposobienia zawodowego przestała być sprawą wewnętrzną poszczególnych warsztatów pracy, a stała się zagadnieniem państwowym, tedy państwo ma prawo wykonywać nadzór nie tylko nad przebiegiem szkolenia w zawodzie, lecz może także regulować w pewnym zakresie rozmiary (pod względem liczebności uczniów) tego przysposobienia. Gwoli zapewnienia organom państwowym możności ingerowania do życia warsztatów pracy w tym zakresie, wymienione zarządzenia z dn. 7.XI postanawia dalej, co następuje:

a zakłady pracy przemysłu metalowego i budowlanego, zatrudniające przeciętnie ponad 10 pracowników, obowiązane są przyjmować uczniów w odpowiednim stosunku do liczby fachowych robotników;

b w celu umożliwienia kontroli mają te zakłady przesłać właściwemu urzędowi pracy do 15 stycznia 1937 r. wykaz wszystkich pracowników, z podziałem według płci i zawodu, z wydzieloną liczbą uczniów, oraz podać liczbę uczniów, jaką mają zamiar przyjąć do Wielkiejnocy 1937 r. Ponadto urzędy pracy zostały obowiązane do troszczenia się o wzmożenie podaży na uczniów;

c Prezydent Zakładu Pośrednictwa Pracy i Ubezpieczenia na wypadek bezrobocia [1] lub wyznaczone przez niego urzędy zostały upoważnione do ustalenia na zasadzie zebranych wykazów, w jakim rozmiarze poszczególne zakłady pracy powinny szkolić uczniów przemysłowych;

d przedsiębiorcy, którzy ze względu na stosunki w zakładzie pracy nie mogą szkolić uczniów w wyznaczonym rozmiarze, albo też ci, którym prawo do szkolenia uczniów zostało odebrane, będą obowiązani do uiszczenia na rzecz Zakładu P. P. i U. B. (na cele szkolenia zawodowego) odpowiedniej opłaty.

Sporządzone przez pracodawców wykazy dostarczyły urzędom materiału, na podstawie którego można było z całą dokładnością ustalić stan zatrudnienia uczniów przemysłowych w omawianych gałęziach produkcji i ich stosunek do ogółu pracowników wykwalifikowanych. Stosunek ten na dzień 4 stycznia 1937 r. wynosił w przemyśle metalowym 20,6%, w przemyśle zaś budowlanym 14%, kształtując się zresztą rozmaicie w poszczególnych zawodach tych przemysłów.

Konieczność sporządzenia wykazu zmusiła pracodawców do zastanowienia się nad sprawą narybku fachowego. Wobec groźby uiszczenia opłat, przede wszystkim zaś w poczuciu wagi zagadnienia, pracodawcy rozszerzyli możliwość zatrudniania uczniów. Według wykazów, w których należało podać liczbę uczniów, jaką do Wielkiejnocy 1937 r. pracodawca zamierza zatrudniać, przewidywany rozmiar liczebny uczniów wzrósł bardzo poważnie, a stosunek uczniów do pracowników wykwalifikowanych wynosił już na Wielkanoc w przemyśle metalowym 23,4%, czyli około 3% więcej, niż w styczniu poprzedniego roku, a w przemyśle budowlanym 16,5%, czyli o 2,5% więcej [2].

Zwiększenie to jednak okazało się niedostateczne, a przede wszystkim nie było powszechne: niektóre zakłady pracy pozostały w tyle, a ogromna ich liczba nie osiągnęła przeciętnej liczby uczniów dla swojej gałęzi produkcji i swego typu.

W stosunku do tych zakładów począł działać przewidziany w zarządzeniu z dnia 7.XI 1936 r. przymus państwowy. Okólnikiem z dnia 15.IV 1937 r. Prezydent Zakładu P. P. i U. B. polecił podległym urzędom pracy wydzielić te zakłady pracy, które wykazują liczbę uczniów mniejszą od przeciętnej w danej gałęzi lub grupie produkcji. Następnie zalecił następujący sposób postępowania:

a urzędy pracy rozpoczną pertraktacje z pracodawcami w kierunku zobowiązania ich do podniesienia liczby uczniów;

b w razie nie złożenia takiego zobowiązania, minimalną liczbę uczniów dla danego zakładu ustala Prezydent Krajowego Urzędu Pracy po wysłuchaniu opinii właściwej dla danej miejscowości izby gospodarczej;

c równocześnie Prezydent orzeka, że do czasu osiągnięcia ustalonej cyfry uczniów, pracodawca obowiązany będzie płacić za każdego brakującego ucznia 50 RM miesięcznie;

d pracodawcy, którzy nie mają prawa zatrudniać uczniów, płacić będą od ustalonej dla ich zakładu pracy minimalnej liczby uczniów opłatę w wysokości 50 RM miesięcznie za każdego ucznia.

W ten sposób sprawa przysposobienia zawodowego nowych kadr pracowników weszła całkowicie w orbitę działalności państwa. Obowiązek utrzymywania odpowiedniej liczby uczniów w zawodzie został ustalony w formie serwitutu publicznego ciążącego na poszczególnych warsztatach pracy na rzecz organów państwowych, których zadaniem jest troska o właściwą obsługę gospodarki narodowej przez dobrze przygotowane i fachowe siły robocze.

---

[1] Zakład pośrednictwa pracy i ubezpieczenia na wypadek bezrobocia (Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung) jest instytucją publiczno-prawną, kierowaną przez prezydenta, mianowanego przez kanclerza, której podlegają wszelkie sprawy, związane z kształtowaniem rynku pracy w Niemczech (pośrednictwo pracy, ubezpieczenia na wypadek bezrobocia itp.), Organami Zakładu P. P. i U. B. są krajowe urzędy pracy (Landsarbeitsamter) oraz — na stopniu najwyższym — urzędy pracy (Arbeitsamter), których jest około 400.

[2] Dane cytowane powyżej, pochodzą z artykułu *Dra Handricka* p. t. „Wie hat sich die Erste Anordnung zur Durchführung des Vierjahresplanes über die Sicherstellung des Facharbeitęr nach wuchses bisher ausgevirkt" — drukowanego w czasopiśmie: N. S. Sozialpolitik, zeszyt 9 z dnia 1 maja 1937 r.

□□□ Kongres delegatów Towarzystw Ogródków Działkowych

W związku z odbywającym się w chwili oddania numeru do druku piątym wszechpolskim Kongresem Tow. ogrodów działkowych, wypada przede wszystkim poświęcić nieco miejsca historii rozwoju tej pożytecznej instytucji, której działalność w ostatnich latach znaczą coraz większe sukcesy.

Akcja ogrodów działkowych, tak szeroko rozpowszechniona za granicą, w szczególności w Niemczech i w Belgii — w naszym kraju datuje się stosunkowo od niedawna. Pierwsze ogrody pojawiają się w b. zaborze niemieckim — na Śląsku w r. 1902 i w Poznaniu w r. 1906. Początkowo zakładane były raczej jako miejsca spotkań towarzyskich i wypoczynku, niż dla celów gospodarczych i dopiero w czasie wojny nauczono się je cenić jako źródło aprowizacji. W roku 1918 liczono na terenie województwa poznańskiego, śląskiego, warszawskiego i pomorskiego — 19 ogrodów ogólnego obszaru 70,16 ha, podzielonych na 2064 działki. Właściwy rozwój akcji datuje się od r. 1927. od chwili, gdy w Poznaniu grono działaczy społecznych przystąpiło do organizowania Związku Towarzystw z całej Polski. W tym roku liczono już 51 ogrodów obszaru 238 ha, podzielonych na 6.344 działki. W r. 1935 liczba ogrodów wzrosła do 228, obszar ich do 1.489 ha podzielonych na 29.474 działki, stan zaś w r. 1937 przedstawia się następująco: 421 ogrodów, 2704 ha obszaru, 48,209 działek.

Działkowcy, wśród których w obecnej chwili wielu jest bezrobotnych, to ludzie, dla których warzywa i owoce hodowane własnoręcznie na zagonkach, stanowią nie tylko poważną pomoc materialną, ale również podtrzymanie moralne. Na terenie ogrodów wzrasta poza plonem zdrowa idea społeczna, zacierają się różnice pomiędzy ludźmi, rozwija się zamiłowanie do pracy, przywiązanie do ziemi.

Doceniając znaczenie społeczne i gospodarcze tej akcji, Min. Opieki Społecznej, Fundusz Pracy i zarządy miejskie udzielają jej wydatnego poparcia. Do akcji tej również mogą się przyłączać przedsiębiorstwa, które nieraz rozporządzają znacznymi obszarami terenów, stanowiących nieużytki, które w rękach działkowców stałyby się uprawnymi ogrodami i przyczyniłyby się do poprawy bytu licznych rzesz pracowników.

Na terenie międzynarodowym Związek Polski, jako długoletni członek Związku Międzynarodowego, bierze stale żywy udział w pracach nad dalszym rozwojem i pogłębianiem tej pożytecznej akcji. Oto ostatnia np., w dniach od 8—11 lipca, delegacja polska zasiadała na obradach VI Międzynarodowego Kongresu w Paryżu. W referatach wyłoniono konieczność współdziałania miast w kierunku przydzielenia terenów pod ogrody i osiedla robotnicze, omawiano sprawę taniego kredytu dla działkowców na drodze organizowania spółdzielni oraz dyskutowano obszernie różne formy, w jakich mogła by się przejawiać opieka państwowa, chroniąc instytucje ogrodów działkowych na drodze przepisów prawnych przed możliwym wyzyskiem i przed skutkami przymusowej likwidacji. W związku z poruszonymi tematami wyłoniły się sprawy dotacji ogrodów działkowych, jako przyczynka do walki z gruźlicą oraz wywiązała się kwestia ogródków dla młodocianych. W końcu obrad powzięto szereg uchwał i rezolucyj, m. in. w sprawie nawiązania ścisłego kontaktu pomiędzy organizacją międzynarodową a Międzynarodowym Biurem Pracy. Uchwalono również przeprowadzenie zasadniczych zmian w strukturze prezydium i sekretariatu, ustanawiając zmienność wiceprezesów w zależności od krajów, w których obdywał się i ma się odbyć Kongres następny oraz przydzielając sekretariatom propagandowym w liczbie 4-ch, tereny działania (Polsce przydzielono kraje słowiańskie i bałtyckie oraz Rumunię). W drugim dniu obrad przewodniczył p. dyr. Wł. Marciniec z Poznania, zasłużony pionier akcji ogrodów działkowych w Polsce, współtwórca i prezes ogólnopolskiego Związku.

Odbywający się obecnie Kongres Ogólnopolski jest nie tylko przeglądem prac dokonanych, ale da również możność wzmożenia intensywności poczynań, rozszerzając teren działania na regiony, wykazujące dotychczas mniejszą aktywność. Jednym z punktów programu obrad jest sprawa zmiany statutu i przeniesienia siedziby Związku do Warszawy.

□□□ Pracownicza Komisja Samopomocy Społecznej przy samorządzie m. st. Warszawy

W trosce o polepszenie w granicach możliwości warunków pracy i bytowania pracowników samorządu m. st. Warszawy p. prez. Starzyński powołał do życia Pracowniczą Komisję Samopomocy Społecznej, nakładając na nią następujące obowiązki: zorganizowanie życia kulturalnego, uporządkowanie kredytu pieniężnego, przeprowadzenia studiów nad rozwiązaniem problemu mieszkaniowego, rozwiązanie problemu higieny i bezpieczeństwa pracy, racjonalizację kredytu towarowego, zorganizowanie życia sportowego. Realizacja wymienionych zagadnień będzie dokonywana na drodze obywatelskiej współpracy władz miejskich z przedstawicielami komisji, której struktura przedstawiać się będzie następująco: przewodnictwo komisji obejmuje dyrektor Biura Personalnego, któremu sekundować będzie 2 wiceprzewodniczących — prace zaś zostaną przydzielone pięciu podkomisjom: gospodarczej, wczasów, kulturalno-oświatowej, sportowej i higieny i bezpieczeństwa pracy. Jednocześnie prez. Starzyński rozwiązał istniejącą dotychczas Komisję Wczasów Pracowniczych, wyrażając jej uznanie za dokonane prace. Akcja ta istotnie dała doskonale wyniki. W porozumieniu z Komisją Zarząd Miejski wynajął szereg pensjonatów — w Zakopanem, Jastrzębiej Górze, Jastarni. Ogółem z tegorocznej akcji korzystało 2343 osoby, które prócz wypoczynku w doskonałych warunkach klimatycznych, odbyły dzięki współdziałaniu władz wojskowych kurs wychowania fizycznego, przeprowadzony pod kierunkiem fachowych instruktorów. Dwutygodniowy pobyt łącznie z przejazdami w obie strony kosztował ok. 70 zł. Na czele tej pożytecznej akcji stał p. dyr. Pawłowicz. W nowoutworzonej komisji przewodnictwo podkomisji wczasów obejmuje p. J. Mazur, bezpieczeństwa i higieny pracy — p. dr. J. Biłek.

□□□ Z działalności Komisji bezp. pracy przy Zw. Fabr. Dykt i Fornierów

Ze sprawozdania za I półrocze 1937 r. dowiadujemy się, iż Komisja rozwinęła szeroką działalność, zajmując się w szczególności nast. sprawami: opracowaniem na zasadzie zebranych 125 kart wypadkowych broszury propagandowej pt. „Czego uczy karta wypadkowa?", wyjaśniającej przyczyny i sposoby uniknięcia powtórzenia się wypadków, które od marca 1936 r. do lipca 1937 r. wydarzyły się w przemyśle dyktowym; opracowaniem przepisów dotyczących transportu (35% wypadków w przemyśle dyktowym); opracowaniem karty instrukcyjnej dla pracujących przy nożycach o równoległym prowadzeniu noża; rozesłaniem do fabryk należących do Związku literatury z zakresu bezpieczeństwa pracy (w pierwszym rzędzie naszego pisma i kalendarzy I. S. S.) oraz plakatów ostrzegawczych; wydaniem komunikatów o charakterze propagandowo-instrukcyjnym; nagrodzeniem 4 majstrów, 2 robotników i 1 robotnicy za pomysły z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

W zakresie studiów nad warunkami bezpieczeństwa i higieny pracy zajęto się nast. zagadnieniami: higieną pracy przy klejeniu i prasach hydraulicznych oraz bezpieczną pracą przy dołach do parzenia i nożycach, organizacją pierwszej pomocy, garbnikiem dla palców u rąk, higieną przy klejeniu i prasach hydraulicznych (prowadzonych dotychczas przez Państw. Zakład Higieny), bezpieczeństwem pracy przy dołach do parzenia kloców (dotychczas przebudowano 4 doły), wykonaniem dla nożyc racjonalnej ochrony, rozesłaniem apteczek opracowanych przez Państw. Zakł. Higieny.

W zakresie prac instrukcyjnych dokonano 30 wizytacyj w 19 fabrykach (zanalizowano 62 wypadki, dwukrotnie przeprowadzono próbne

analizy). Koła bezpieczeństwa zorganizowano w 20 zakładach. Wykonano wreszcie 16 projektów typowych osłon różnych maszyn.

□□□ Wydział bezpieczeństwa pracy w fabryce „Stomil" w Poznaniu.

Sp. Akc. „Stomil" w Poznaniu powołała do życia wydział bezpieczeństwa pracy, nadając mu ramy organizacyjne wg nast. podziału prac: organizacja i zabezpieczenia, propaganda, sprawy sanitarne, ochrona przeciwpożarowa i gazowa. Wydział będzie utrzymywać kontak z właściwą Inspekcją Pracy, z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i z Instytutem Spraw Społecznych. W skład wydziału wchodzą: kierownik fabryki, kierownicy poszczególnych oddziałów oraz majstrowie. Ustanowiono stały etat inżyniera bezpieczeństwa pracy, powierzając mu kierowanie służbą bezpieczeństwa i nadzór nad wykonaniem zarządzeń z tej dziedziny.

□□□ Z działalności inspekcji lekarskiej w przemyśle brytyjskim

Z raportu za r. 1936 fabrycznej inspekcji lekarskiej w Wielkiej Brytanii dowiadujemy się, że z punktu widzenia sanitarnego warunki pracy kształtowały się w okresie sprawozdawczym na ogół pomyślnie — z wyjątkiem nie wielu fabryk, gdzie skutkiem koniunkturalnego wzmożenia tempa pracy dały się zauważyć pewne zaniedbania, które odbiły się ujemnie na zdrowiu zatrudnionych. Ogólna liczba zgłoszonych zapadnięć na choroby zawodowe wyniosła 428. Większość z nich stanowiły zatrucia ołowiem, rtęcią, arszenikiem, aniliną; zanotowano również sporo wypadków raka pęcherza, nosa i płuc oraz 126 wypadków śmiertelnych krzemicy połączonej z gruźlicą.

□□□ Zwalczanie chorób płucnych w kopalnictwie brytyjskim

Brytyjski Komitet walki z chorobami płuc podjął współpracę z Federacją Górników Ks. Walii w celu zanalizowania zapadnięć na krzemicę połączoną z gruźlicą. Na łamach „Manchester Guardian", przy sposobności przeprowadzenia ankiety na temat warunków pracy w kamieniołomach, zwrócono uwagę na znaczny wzrost przypadków krzemicy w związku z rozpowszechniającym się stosowaniem świdrów pneumatycznych. Ryzyko zaatakowania dróg oddechowych jest tym większe, że, jak stwierdzono, robotnicy, mimo ciągłych upomnień, masek nie używają.

□□□ Prace Rady Naukowo - Lekarskiej przy Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych

W dniu 15 lipca rb. odbyło się posiedzenie plenarne Zespołu Rady Naukowo-Lekarskiej przy Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych, poświęconego sprawie budowy Instytutu Medycyny Społecznej w Warszawie. W posiedzeniu tym, odbytym pod przewodnictwem gen. dra Roupperta i przy udziale pp.: dra M. T. Dyboskiego (dyr. Dtu Ubezp. Społ.), b. min. gen. dra Hubickiego (Kom.

PRZEGLĄD KSIĄŻEK I CZASOPISM

Odzież robocza i ochronna *Hummel H. dr* str. 72, ilustracyj 37. Wyd. Instytutu Spraw Społecznych, Warszawa 1937

W piśmiennictwie naszym w dziedzinie higieny i bezpieczeństwa pracy brak było dzieła, traktującego zagadnienie właściwej odzieży do pracy.

Lukę tę stara się wypełnić omawiana książka.

Właściwa odzież przy pracy jest ważnym czynnikiem higieny i bezpieczeństwa pracy; ułatwia ona pracę, wzmaga poczucie bezpieczeństwa, wpływa na dobre samopoczucie robotnika, przez co zwiększa się wydajność i dokładność pracy.

Treść książki dzieli się na 3 części następujące: właściwości tkanin co do ich przydatności na odzież roboczą i ochronną, odzież robocza i odzież ochronna; treść jest dopełniona 37-ma ilustracjami.

Poruszane zagadnienia traktowane są pod kątem praktyczności; książka zawiera np. takie działy: „Koszt ubrania roboczego", lub „Dlaczego ubranie robocze noszone bywa niechętnie".

Książką tą powinni zainteresować się kierownicy fabryk, robotnicy i firmy, wytwarzające odzież ochronną i roboczą.

Czynnik ludzki w racjonalizacji pracy *Dr J. Missiuro* „Wychowanie Fizyczne". Zesz. 1—2, r. 1936

Autor analizuje przemiany, jakie zaszły ostatnio w organizacji produkcji przemysłowej, jako wyraz postępującej intensyfikacji życia i pracy zawodowej. Zastępowanie drogich ludzkich rąk roboczych czynnikiem mechanicznym powoduje monotonię pracy, która z ludzi robi automaty. Postęp mechanizacji zwiększa częstość wypadków przy pracy. Badanie ich przyczyn dostarcza coraz więcej dowodów doniosłości czynnika ludzkiego. Zagadnienie organizacji pracy zaprząta od szeregu lat umysły badaczy. Badania Taylor'a znacznie rozszerzyły i pchnęły naprzód zagadnienie biologicznego podłoża pracy. Coraz bardziej rozwijają się nowe gałęzie wiedzy: fiziologia i fiziopatologia pracy. Czyniąc zadość wymaganiom racjonalizacji pracy, stosowana fiziologia pracy uwzględnia obecnie interes produkcji przy zachowaniu zdrowotności mas pracujących. Zajmuje się ona zagadnieniem kształcenia, racjonalizacji treningu, rytmu i natężenia pracy, znużenia, wypoczynku, monotonii, wypadków, wpływów wszelkich warunków pracy na ustrój ludzki itp.

Wobec spadku wydajności, w miarę zmęczenia pracą, winna nastąpić przerwa wypoczynkowa, po której stwierdza się znaczne zmniejszenie spadku krzywej wydajności. Szereg poważnych badaczy jest zdania, że przerwy dłuższe ponad 10 min. nie są wskazane, gdyż dłuższy wypoczynek obniża poziom dynamiki funkcjonalnej i powoduje nowe wciąganie się organizmu w pracę.

Powszechnie panuje przekonanie, że zupełne wstrzymanie się od wszelkich ruchów, lub sen stanowią kwintesencję wypoczynku. Badania Vernon'a, Ford'a, Setchenow'a wykazały, że wypoczynek czynny ma wpływ daleko dodatniejszy na organizm. Przy umiejętnym zastosowaniu pracy innych mięśni poprzednio nieczynnych, przyśpiesza się wypoczynek zmęczonych grup mięśniowych. Wzrasta przy tym wydajność pracy i odporność na znużenie. Niezależnie od efektu doraźnego, objawiającego się w warsztacie pracy, stwierdza się po dłuższym czasie poprawę ogólnego stanu zdrowia.

Jako teren własnych badań wybrał Dr. Missiuro fabrykę wyrobów gumowych „Rygawar" w Warszawie. Stosowano przerwy wypoczynkowe z gimnastyką, poddając robotnice dokładnej obserwacji i badaniom. Autor poddał dokładnym badaniom środowisko i warunki pracy i przeprowadzał bardzo skrupulatną analizę elementów składowych wytwórczości. Następnie prowadzono żmudne badanie fizjologiczne w zakresie oddychania i wymiany gazów, krążenia (tętno, krew, cukier), czynności nerek, wreszcie przeprowadzano badania ergografem Mosso i dynamometrem Collin'a.

Porównanie zmian fizjologicznych w ciągu całego dnia pracy ze zmianami po wprowadzeniu wypoczynku czynnego pozwoliło stwierdzić, że 10 minutowe ćwiczenia gimnastyczne prowadzone podczas wypoczynku nie wywierają ujemnego wpływu na stan organizmu i wydajność pracy. Zaobserwowano dodatni wpływ takiego wypoczynku na stan psychiczny, niwelujący skutki monotonii pracy. Autor wstrzymuje się na razie od wypowiadania dalej idących wniosków.

Dr J. Szumski

Zakł. Ubezp. Społ.), dyr. Lgockiego (nacz. dyr. Z. U. S.), dra S. Wąsowicza (dyr. dr. lecznictwa Z. U. S.), sen. prof. dra M. Michałowicza, dra J. Babeckiego (zast. dyr. dtu Zdrowia) i dra J. Szumskiego (sekr. st. Rady Naukowo-Lekarskiej) — omówiono szczegółowo referaty, przedstawiające wszystkie postulaty pod względem utylitarnego budownictwa szpitalnego; przedyskutowano sprawę kubatury całego gmachu i poszczególnych pomieszczeń, omówiono urządzenia higieniczno-budowlane oraz ustalono wspólnie z władzami Z. U. S. dalszy bieg prac przygotowawczych do rozpisania konkursu na projekt Instytutu. Posiedzenie to posunęło znacznie naprzód sprawę realizacji tego ważnego dzieła, jakim jest powstanie Instytut, który prawdopodobnie zostanie już uruchomiony w ciągu 1½ — 2 lat.

W ciągu najbliższych tygodni zostanie wyznaczona data zebrania wszystkich zespołów, wchodzących w skład Rady, na którym poddane zostaną szczegółowej analizie wyniki dotychczasowych prac (zespół III-ci Rady wypowiedział się m. i. w sprawie konieczności wyboru i przygotowywania przyszłych ordynatorów Instytutu, którzy zajęliby się stroną naukowo-lecznicza w zakresie chorób zawodowych i orzecznictwa lekarskiego).

□□□ Kongres Międzynarodowego Stowarzyszenia Lekarzy w Paryżu

W lipcu rb. odbył się w Paryżu doroczny Kongres Międzynarodowego Stowarzyszenia Lekarzy (APIM), na którym Polskę, podobnie jak i na 2 poprzednich Kongresach, reprezentował dr A. Huszcza ze Związku Lekarzy Państwa Polskiego. Na porządku dziennym znajdowało się m. i. zagadnienie kontroli lekarskiej w zakresie medycyny społecznej. Omawiano również sprawę opracowania i wprowadzenia w życie indywidualnych książek sanitarnych, obowiązujących wszystkich obywateli i obrazujących cały przebieg stanu zdrowia, począwszy od niemowlęctwa oraz zagadnienie sytuacji obecnej na terenie lecznictwa ubezpieczeniowego w różnych krajach. Następny Kongres APIM'u odbędzie się w r. 1938 w Kopenhadze.

10 minut gimnastyki pracownic fabrycznych Opracowały J. Miedzińska, St. Mianowska i dr. J. Żeligowska — Główna Księgarnia Wojskowa, Warszawa 1937.

Pod powyższym tytułem ukazała się ciekawa książka, wydana przez Państwowy Urząd Wychowania Fizycznego i Przysposobienia Wojskowego. Przedstawia ona dotychczasowe rezultaty tej nowej zupełnie gałęzi wychowania fizycznego, nowej nie tylko w Polsce, ale i zagranicą. Jest to, jak podkreśla we wstępie redakcja, „teren pracy najnowszy, obliczony na szerokie masy, szczególnie wartościowy zarówno pod względem społecznym, jak i państwowym, nie mówiąc już o indywidualnych korzyściach jednostek".

Organizacja 10-cio minutowych ćwiczeń dla robotnic podczas specjalnie na ten cel przeznaczonej przerwy w pracy została zapoczątkowana przez Państwowy Urząd W. P. i P. W. przy pomocy Ministerstwa Opieki Społecznej w r. 1933.

Zasady, na których zostały oparte 10-cio minutówki są następujące: praca w fabrykach wpływa ujemnie na organizm robotnika, szczególnie zaś szkodliwie odbija się na zdrowiu kobiet pracujących zarówno ze względu na ich słabszy fizycznie i mniej odporny ustrój, jak i ze względu na podwójne obciążenie kobiety pracą zawodową w fabryce i pracą w gospodarstwie domowym; to podwójne zajęcie zwiększa znacznie zmęczenie, spowodowane pracą, a równocześnie utrudnia kobiecie wykorzystanie czasu wolnego dla racjonalnego odpoczynku.

Szkodliwe wpływy pracy w fabrykach wynikają zarówno ze złych warunków higienicznych, jak i z jej nowoczesnej organizacji, która w miarę rozwoju racjonalizacji wprowadza coraz szybsze tempo pracy, jednostajność ruchów, unieruchomienie postawy, ograniczenie i jednostronność obarczenia układu ruchu. Powoduje to przerost jednych mięśni kosztem drugich, szereg zniekształceń kośćca i stawów itp. niezmiernie szkodliwe zmiany w organizmie.

10-cio minutowe ćwiczenia podczas przerw w pracy stanowią nową zupełnie metodę walki, polegającą na zastosowaniu odpoczynku czynnego, który na drodze odpowiedniego doboru ćwiczeń, przeciwdziałać ma zmianom ustroju, wywołanym pracą.

10-cio minutówki mają ponadto i inne jeszcze, niezmiernie ważne znaczenie: są w naszych warunkach, braku dostatecznej ilości boisk i sal gimnastycznych, najłatwiejszą formą powszechności wychowania fizycznego.

Według zasad, zastosowanych przez Państw. Urząd W. F. i P. W. przy organizacji wychowania fizycznego dla kobiet zatrudnionych w fabrykach, możliwość jego upowszechnienia wypływa i stąd, że czynniki państwowe starają się objąć tą akcją wszystkie robotnice bez różnicy przekonań politycznych czy ideowych i przynależności do różnych organizacyj społecznych czy zawodowych.

Mimo szeregu różnorodnych trudności, jakie się nastręczają, organizowanie 10-cio minutówek, jak stwierdza książka, zdobyło sobie z punktu duże powodzenie i zostało już wprowadzone w szeregu różnorodnych fabryk.

Ponieważ jednak jest to akcja nowa i trudna, nie oparta na oddawna ustalonych szematach i wzorach, stało się koniecznym zebranie i opracowanie doświadczeń, poczynionych już przez tych kilka lat w Polsce. Zadanie to spełnia właśnie wydana obecnie książka, która stanowi zbiorową pracę trzech autorek: inspektorki pracy J. Miedzińskiej, która opracowała część organizacyjną, St. Mianowskiej — wskazówki i wzorce dla instruktorek, dr. Żeligowskiej — wskazówki lekarskie i rezultaty dotychczasowych badań lekarskich.

Jakkolwiek książka przeznaczona jest dla użytku służbowego instruktorek wychowania fizycznego w fabrykach, przedstawia ona jednak ciekawy materiał, który może zainteresować wszystkich, zajmujących się tymi zagadnieniami, a przede wszystkim robotnice i pracodawców.

Wydawca: Instytut Spraw Społecznych **Redakcja:** inż. Tadeusz Skrzywan i Eug. Rafalski

Cena pojedyńczego numeru: zł 1.—

Prenumerata: rocznie zł 9.—, półrocznie zł 5.—. Prenumerata zbiorowa roczna: powyżej 10 egzemplarzy zł 7.20; powyżej 100 egzemplarzy zł 6.—. Konto P.K.O. Nr. 2284

Ceny ogłoszeń: 1/1 str. zł 300.—, ½ str. zł 150.—, ¼ str. zł 75.—, ⅛ str. zł 40.—

S. A. G. Z. „Drukarnia Polska", Warszawa, Szpitalna 12. Tel. 5.87-98 w dzierżawie Spółki Wydawniczej Czasopism, Sp. z o. o.